ACCOMPAGNER LES PARTIES VERS UNE ENTENTE

Guide de formation en médiation familiale

GUIDE DU FORMATEUR

Association des juristes d'expression française de l'Ontario (AJEFO)





TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE

La présente formation a pour objectif de combler le besoin de formation en français dans le domaine de la médiation familiale en Ontario et au Canada. La formation et les guides de formation qui l'accompagnent ont été élaborés par l'Association des juristes d'expression française de l'Ontario (AJEFO) avec l'appui financier du Ministère de la Justice Canada.

L'AJEFO remercie les personnes suivantes qui ont contribué de nombreuses heures à l'élaboration de cette formation et sans qui ce projet n'aurait pas pu être réalisé.

Me Julie Guindon

L'Honorable Lise Parent, Cour de justice de l'Ontario

Me Danielle Manton

Me Andrée-Anne Martel

Mme Danielle-Kelly Raymond

Mme Elizabeth Sterritt

I. MISE EN CONTEXTE

La première partie de la formation porte sur les principes généraux de la médiation familiale. La deuxième partie de la formation porte sur les plans parentaux.

Chaque partie du présent guide commence par un énoncé des objectifs d'apprentissage spécifiques visés, ce qui permet à l'apprenant de reconnaître les notions qu'il aura acquises à la fin de chaque section.

Les méthodes d'apprentissages utilisées dans le cadre de cette formation sont diverses et interactives. Elles visent non seulement l'acquisition de connaissances, mais aussi un apprentissage personnel sur le type de médiateur propre à l'apprenant.

II. OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE GÉNÉRAUX

Les objectifs d'apprentissage généraux de cette formation sont énoncés ci-dessous et sont en lien avec les savoirs, savoir-faire et savoir-être de la médiation familiale:

1. Acquérir les savoirs et les connaissances générales permettant de comprendre les modèles théoriques et les concepts principaux de la médiation familiale.

2. Développer et mettre en pratique un comportement et des qualités personnelles et interpersonnelles de médiateur familial qui permettent d'entrer en relation avec les diverses parties impliquées.

3. Gérer efficacement les différents types de différends et les émotions de chacun.

4. Accompagner les parties dans un processus de résolution de différends à partir de démarches et méthodes propres à la médiation familiale.

JOUR 1
9 h à 15 h 15

Introduction : (40 minutes, 9 h à 9 h 40)

Au début de la formation, à titre d'introduction et de mise en contexte :

- Souhaiter la bienvenue aux participants.
- Souligner l'appui financier du ministère de la Justice Canada et expliquer les motifs derrière cette initiative (besoin marqué de formation en français dans le domaine).
- Souligner l'accréditation du Barreau du Haut-Canada (4 heures de professionnalisme et 13,5 heures sur le droit de fond) et la reconnaissance de Familiy Mediation Canada (FMC).
- Présenter les formatrices.
- Présenter les objectifs d'apprentissages généraux de la formation et les lire à partir de la **présentation PowerPoint « PP1 - Objectifs d'apprentissage généraux de la formation »**.
- Offrir un aperçu du programme de la formation à l'aide de la **présentation PowerPoint « PP2 - Aperçu du programme de la formation »**.
- Demander aux participants de se présenter.
- Expliquer la méthodologie fondée sur l'atteinte des objectifs d'apprentissage spécifiques et expliquer que la formation sera interactive et comprend du travail en petits groupes.

III. PRINCIPES DE BASE EN MÉDIATION FAMILIALE

Objectifs d'apprentissage spécifiques :

1. Connaître et comprendre la définition du terme « médiation familiale » qui a été retenue pour la présente formation.

2. Situer la médiation familiale dans le continuum des méthodes de résolution de différends en droit de la famille.

3. Survoler certains principes de base en médiation familiale (p. ex., instaurer un climat de coopération, négocier dans le meilleur intérêt de chacun).

4. Connaître les différents profils de médiateurs familiaux et prendre conscience de son profil personnel.

5. Découvrir les différents types de médiation familiale (évaluative/directive, narrative, facilitatrice/conciliatoire, transformative) et les principales caractéristiques de chacune.

Avant d'entamer cette partie, afficher les objectifs d'apprentissage spécifiques à l'écran afin de donner aux participants un aperçu des apprentissages qui y sont associés. Utiliser la **présentation PowerPoint « PP3 – Objectifs d'apprentissage spécifiques de la formation »**. **(5 minutes, 9 h 40 à 9 h 45)**

1. Connaître et comprendre la définition du terme « médiation familiale » qui a été retenue pour la présente formation. (10 minutes, 9 h 45 à 9 h 55)

Demander au groupe-classe de tenter de définir le terme « médiation familiale ».

À l'aide de la **présentation PowerPoint « PP4 – Définition : médiation familiale »**, présenter la définition du terme « médiation familiale » qui a été retenue pour la présente formation **(Annexe 1 – « Définition de la médiation familiale »).**

S'assurer de faire ressortir les points essentiels suivants :

- Approche facilitante et non accusatoire.
- Facilite le dialogue.
- Processus volontaire.
- Parties trouvent leurs propres solutions.

Expliquer que, quoique cette définition de la médiation soit complète et compréhensive, seulement certains aspects seront étudiés au cours de cette formation.

2. Situer la médiation familiale dans le continuum des méthodes de résolution de différends en droit de la famille. (30 minutes, 9 h 55 à 10 h 25)

Demander au groupe-classe de nommer et de décrire différentes méthodes de résolution de différends et de déterminer où, selon eux, se situe la médiation dans cette liste.

À l'aide de la **présentation PREZI 1 – « Méthodes de résolution de différends » (présentation PREZI : http://prezi.com/15jinjtuki7a/edit/#0_881595**), présenter les méthodes et attirer l'attention des participants à la fluidité et à l'aspect non linéaire des méthodes de résolution de différends.

Diriger les participants à **l'Annexe 2 – « Continuums des méthodes de résolution de différends »** qui présente les méthodes de résolution de différends de façon détaillée.

Faire une brève mise en commun avec le groupe-classe pour assurer la compréhension et permettre aux participants de poser des questions et de formuler des commentaires.

Pause du matin : 20 minutes (10 h 25 à 10 h 45)

3. Survoler certains principes de base en médiation familiale (p. ex. instaurer un climat de coopération, négocier dans le meilleur intérêt de chacun). (50 minutes, 10 h 45 à 11 h 35)

Dire aux participants qu'ils vont visionner une vidéo qui illustre certains principes de base en médiation familiale (**YouTube http://www.youtube.com/watch?v=u-Hacghnxtw** (12 min 53 sec) *Family Mediation Explained*).

Demander aux participants de prendre des notes pendant le visionnement de la vidéo afin de faire ressortir :

- Les principes de base en médiation.
- Les techniques intéressantes utilisées par le médiateur pour présenter et entamer la médiation.

L'objectif de cet exercice est de faire un bref survol de ce qu'est la médiation familiale.

À la suite du visionnement, demander aux participants de prendre cinq minutes afin de faire une mise en commun de ce qu'ils ont noté avec les participants de la même table.

Procéder à une mise en commun en groupe-classe en s'assurant que les points suivants soient soulevés:

- La médiatrice décrit les objectifs de la médiation familiale, les étapes de la médiation et le rôle du médiateur.

- Elle informe les parties de certaines règles de la médiation (p. ex. avec l'aide du médiateur les parents déterminent les questions à régler, les parents sont les experts en ce qui concerne leurs enfants, les règles de communication, la confidentialité, etc.).
- Elle effectue un certain dépistage de la violence.
- Elle souligne qu'il est important que les parties soient cohérentes dans les messages qu'ils transmettent aux enfants.
- Elle explique comment encourager l'autre partie à participer à la médiation.
- Elle tente de comprendre le différend et de cibler certaines questions.
- Elle souligne que la médiation familiale est un processus volontaire dirigé par les parties.

Ensuite, visionner la suite de la vidéo. Elle démontre la première médiation avec les deux parties **(YouTube http://www.youtube.com/watch?v=21BVczuei0I)** (14 min 6 s **Arrêter la vidéo à 12 min 33 s,** *Family Mediation in Action*) et le médiateur qui instaure un climat de coopération quand la mère est difficile.

Encore une fois, dire aux participants de prendre des notes pendant le visionnement de la vidéo afin de faire ressortir les points saillants.

À la suite du visionnement, demander aux participants de prendre cinq minutes afin de faire une mise en commun de ce qu'ils ont noté avec les participants de la même table.

Faire ensuite une mise en commun en groupe-classe en s'assurant que les points suivants soient soulevés:

- Le médiateur réitère son rôle et le déroulement du processus de médiation.
- Il aide les parties à cerner les questions qu'elles veulent régler, à exprimer leurs points de vue et à faire ressortir leurs intérêts ainsi que leurs besoins sous-jacents.
- Il explore l'arrangement actuel des parties quant aux enfants.
- Il écoute attentivement chaque partie.
- Il communique les renseignements de manière objective.
- Il pose des questions aux parties.
- Il dirige l'attention vers l'intérêt commun des parties : les enfants.
- Il assure un lieu propice à la médiation (les parties et le médiateur sont assis en cercle et non l'un devant l'autre).
- Il dirige la médiation de sorte à trouver une solution mutuelle et aide les parties à établir les détails de cette entente.

- Il identifie les accords et les conclusions (p. ex., Matt va appeler lorsqu'il part de la maison pour ramasser les enfants, Matt sera avec les enfants à chaque deux fins de semaine, du vendredi au dimanche matin).
- Il résume et reformule ce que disent les parties de façon plus positive.
- Il exprime en mots les émotions des parties.
- Il suggère des façons de limiter le différend entre les parties.
- Il laisse les parties générer des solutions.
- Il encourage la communication entre les parties.
- Il laisse la porte ouverte pour permettre une médiation future au besoin.

Dans le cadre de la discussion, souligner que, le médiateur, tout en encourageant un climat de coopération, ne juge pas les parties. Il reste toujours neutre.

4. Connaître les différents profils de médiateurs familiaux et prendre conscience de son profil personnel.

5. Découvrir les différentes approches de médiation familiale (évaluative, narrative, transformative, intuitive) et les principales caractéristiques de chacune.

Activité – Détermination des styles de communications et de résolution de différends : (30 minutes, 11 h 35 à 12 h 5)

Exercice : Questionnaire sur les styles de communication et de résolution des différends :

Expliquer au groupe-classe que le but de cette activité est de découvrir son propre style de communication et de résolution de différends.

Diriger les participants vers le questionnaire qui figure à **l'Annexe 3 : « Communication – Exercice d'autoévaluation »**.

Accorder six minutes aux participants pour y répondre. Donner quelques minutes pour l'autocorrection et pour tracer le graphique des résultats.

Après l'autocorrection, les participants prennent connaissance de leur(s) style(s) de communication dominant(s), soit l'un des styles suivants : action, processus, facteurs humains, idées.

Toujours au moyen de l'Annexe 3, animer une brève discussion (environ 20 minutes) sur les quatre différents styles de communication pour assurer une bonne compréhension. Demander aux participants s'ils se reconnaissent dans le style de communication qui leur a été donnée.

Pause du diner : 55 minutes (12 h 5 à 13 h)

Activité – Activité expérientielle : (40 minutes, 13 h à 13 h 40)

Séparer la classe en quatre groupes selon les styles de communication déterminés au cours de l'activité précédente. Organiser la salle de classe de façon à ce que les membres de chaque groupe soient assis à la même table.

Présenter l'activité expérientielle **« Résolution de différends – Travail d'équipe »**. Distribuer une enveloppe à chaque équipe (les participants ne savent pas qu'elles contiennent différents matériaux) :

- Enveloppe 1 : un bloc post-it jaune mesurant 3 pouces X 3 pouces, un stylo rouge
- Enveloppe 2 : un ruban adhésif, un papier bleu
- Enveloppe 3 : une règle, un papier rouge, des ciseaux
- Enveloppe 4 : un bloc post-it jaune mesurant 3 pouces X 3 pouces, un ruban adhésif

Accorder 20 minutes aux participants pour compléter les cinq épreuves décrites ci-dessous. La première équipe qui réussit gagnera un prix. Les participants devront « négocier » avec les autres tables pour accomplir les cinq tâches suivantes :

- Découper un carré bleu mesurant 3 pouces X 3 pouces.
- Découper un cercle jaune ayant un diamètre de 3 pouces.
- Créer une chaîne de papier de trois couleurs : bleu, jaune, rouge.
- Découper une maison avec un toit jaune sur laquelle est écrit « à vendre » en rouge.
- Créer un rectangle rouge mesurant 9 pouces x 1 pouce.

Effectuer un compte-rendu de l'activité expérientielle en posant les questions suivantes:

- Quelles techniques les groupes ont-ils utilisées afin d'entreprendre l'exercice?
- Le travail s'est-il effectué en équipe ou est-ce qu'un leader est ressorti?
- S'est-il établi un climat de coopération ou d'autonomie?
- Quel groupe a terminé en premier?
- Quel groupe n'a pas réussi à terminer l'exercice? Pourquoi?
- L'exercice a-t-il révélé des particularités qui découlent du style de communication de chaque groupe?

L'objectif de cette activité était d'initier les participants à l'utilisation d'une typologie pratique à l'aide de laquelle ils peuvent identifier quatre styles de communication. Elle visait à sensibiliser les participants au fait que le différend que vivent les parties en médiation peut déclencher chez eux des réactions qui peuvent avoir une répercussion sur le déroulement de la médiation, ou même provoquer une impasse.

Expliquer qu'il y a toujours de l'incertitude et de l'imprévu en médiation, même si le médiateur est préparé. C'est cette incertitude qui sollicite la créativité du médiateur.

Styles de communication et styles de différends : (60 minutes, 13 h 40 à 14 h 40)

À l'aide de la **présentation PREZI 2 – « Profils – communication, résolution de différends et approches de médiation» : http://prezi.com/hhfqb2jrm1ch/edit/#11** :

- Expliquer que les quatre styles de communication, inspirés des travaux de *Merril & Reid,* sont en lien avec les styles de communication de Pierre Casse discutés au cours de l'exercice précédent. Une nouvelle terminologie est présentée afin de démontrer que, bien que la terminologie puisse différer d'un expert à l'autre, les styles demeurent les mêmes. Les quatre styles de communication sont : **directif (action), analytique (processus), aimable (facteurs humains) et expressif (idées).**
- Présenter les cinq styles en matière de résolution des différends: **rivaliser, céder, éviter, collaborer, compromis.**
- Présenter les quatre approches en matière de médiation : **évaluative ou directive, facilitatrice ou conciliatoire, transformative et narrative.**

Inviter les participants à poser des questions et à soumettre leurs commentaires tout au long de la présentation.

Après la présentation, regrouper les participants selon leurs styles de communication (ils devraient déjà l'être suite à l'exercice « Communication – Exercice d'autoévaluation» de Pierre Casse).

À l'aide a) des renseignements présentés dans la présentation PREZI, b) des descriptions des styles de communication qui figurent à la dernière page de l'Annexe 3 (« Communication – Exercice d'autoévaluation» de Pierre Casse) et c) de l'**Annexe 4 « Styles de résolution de différends et approches en médiation »**, demander aux participants de discuter, avec leurs tables, des questions suivantes :

- Quel est leur style prédominant en matière de résolution de différends, le cas échéant?
- Est-ce que ce style de résolution de différends se prête bien au type de médiateur qu'ils aimeraient devenir?
- Quelle est l'approche de médiation (ou une combinaison d'approches) qui les interpelle le plus?
- Cette approche se marie-t-elle bien avec leur style de communication et de résolution de différends?

S'assurer que les participants comprennent que les exercices précédents visent à encourager la compréhension de soi. Un médiateur doit se connaître (styles de communication et de résolution de différends) afin d'être un médiateur efficace.

Retour sur les apprentissages de la journée : (20 minutes, 14 h 40 à 15 h)

Distribuer une télécommande à chaque participant. À l'aide de la **présentation Turning Point**, faire un retour sur les acquis de la journée.

Objectivation : (15 minutes, 15 h à 15 h 15)

Inviter les participants à faire un retour personnel sur les apprentissages de la journée en prenant 15 minutes pour écrire dans leur journal de bord.

Fin du Jour 1

JOUR 2
9 h à 16 h 35

IV. MÉDIATION FAMILIALE : MODE D'EMPLOI

Objectifs d'apprentissage spécifiques :

1. Connaître et mettre en pratique le processus de médiation familiale, y compris la détermination du degré de confidentialité d'une médiation familiale (fermée, ouverte, hybride).

2. Posséder les connaissances et compétences nécessaires pour rédiger une convention de médiation.

3. Dépister les conditions préalables, déterminer le contexte dans lequel se déroule la médiation familiale (p. ex., violence conjugale, maltraitance des enfants) et en déterminer la pertinence.

4. L'introduction – la première rencontre de médiation avec les parties et la détermination des intérêts des parties.

5. Maîtriser la clôture d'une médiation familiale.

6. Rédaction de l'entente.

Avant d'entamer cette partie, afficher les objectifs d'apprentissage de la partie à l'écran afin de donner aux participants un aperçu des apprentissages qui y sont associés. Utiliser la **présentation PowerPoint « PP3 – Objectifs d'apprentissage spécifiques de la formation »**. **(5 minutes, 9 h à 9 h 05)**

1. Connaître et mettre en pratique le processus de médiation familiale, y compris la détermination du degré de confidentialité d'une médiation familiale (fermée, ouverte, hybride). (105 minutes, 9 h 05 à 10 h 50)

Scénario de l'entrevue initiale par téléphone : (30 minutes, 9 h 05 à 9 h 35)

Diviser la classe en petits groupes (3-4 personnes).

Diriger les participants à **l'Annexe 5 « Scénario 1 – entrevue initiale au téléphone »**. Le scénario présente une situation où une cliente potentielle (Lucie Caron) communique par téléphone avec un médiateur pour lui demander ses services de médiation.

Dans chaque groupe, distribuer les rôles suivants et dire aux groupes de procéder au jeu de rôle:

- Cliente au téléphone –Lucie Caron
- Médiateur
- Observateur(s)

Faire la rotation des rôles toutes les deux minutes afin de permettre à chacun de jouer les rôles de médiateur et de client. Les participants continuent l'entretien téléphonique en faisant la rotation des rôles. L'entretien ne recommence pas à chaque rotation des rôles. Les observateurs prennent des notes afin de rapporter leurs observations – un formateur peut également jouer le rôle d'observateur, au besoin. Les participants qui jouent le rôle de la cliente peuvent inventer des faits afin de répondre aux questions que pose le médiateur.

Lorsque l'activité est terminée, faire une mise en commun en petits groupes et ensuite en groupe-classe afin de soulever ce qui suit :

- Les renseignements que le médiateur a fournis à Lucie Caron.
- Les renseignements que le médiateur a recueillis auprès de Lucie Caron.

Distribuer **l'Annexe 6 « Entrevue initiale au téléphone – points à soulever »** aux participants et faire la mise en commun avec l'ensemble du groupe en assurant que les points essentiels soulignés à l'annexe soient bien compris.

Activité aquarium – Scénario de l'entrevue initiale en personne (entrevue individuelle avec un client seulement): (65 minutes, 9 h 35 à 10 h 40) (5 minutes pour expliquer + 40 minutes (20 minutes par jeu de rôle, ce qui comprend la discussion petit groupe + 20 minutes de discussion en groupe-classe)).

Indiquer aux participants qu'ils doivent présumer que leurs services de médiation ont été retenus et qu'ils doivent procéder à l'entrevue initiale individuelle des clients.

Les participants procéderont à deux jeux de rôles d'une durée de 10 minutes chaque. Dans l'un des jeux de rôles, ils joueront le rôle du client et dans l'autre, ils joueront le rôle du médiateur. Des notes confidentielles leur seront distribuées.

Séparer la classe en deux groupes.

Groupe 1 – les participants du groupe 1 ont chacun deux tâches :

1. Jeu de rôle 1 : rôle de la cliente, Lucie Caron, qui se présente à son entrevue individuelle avec le médiateur.

2. Jeu de rôle 2 : rôle du médiateur qui rencontre Pierre Lemay (le conjoint de Lucie Caron), pour son entrevue individuelle.

Distribuer les documents suivants aux participants du groupe 1 :

- Jeu de rôle 1 : notes de la cliente, Lucie Caron **(Annexe 7.2 « Scénario 1 – entrevue initiale en personne (Lucie Caron) »)**.
- Jeu de rôle 2 : notes du médiateur de Pierre Lemay **(Annexe 8.1 « Scénario 2 – entrevue initiale en personne (médiateur) »)**.

Groupe 2 – les participants du groupe 2 ont chacun deux tâches :

1. Jeu de rôle: rôle du médiateur qui rencontre Lucie Caron pour son entrevue individuelle.
2. Jeu de rôle: rôle du client, Pierre Lemay, qui se présente à son entrevue individuelle avec le médiateur.

Distribuer les documents suivants aux participants du groupe 2 :

- Jeu de rôle 1 : notes du médiateur de Lucie Caron **(Annexe 7.1 « Scénario 1 – entrevue initiale en personne (médiateur) »)**.
- Jeu de rôle 2 : notes du client, Pierre Lemay **(Annexe 8.2 « Scénario 2 – entrevue initiale en personne (Pierre Lemay) »).**

Jeux de rôle :

Entrevue initiale de Lucie Caron : Donner aux participants cinq minutes pour se préparer (le groupe 1 se prépare à son rôle de cliente, Lucie Caron, et le groupe 2 se prépare à son rôle de médiateur).

- Jumeler une personne du groupe 1 avec une personne du groupe 2.
- Les participants du groupe 1 jouent le rôle de Lucie Caron.
- Les participants du groupe 2 jouent le rôle du médiateur.
- Les formateurs observent et prennent des notes afin de rapporter ce qu'ils ont remarqué.

Après 10 minutes, les équipes terminent le jeu de rôle et discutent ensemble de son déroulement afin de déterminer si le médiateur a réussi à faire ressortir certains renseignements pertinents. (5 minutes)

Entrevue initiale de Pierre Lemay (maximum de 10 minutes) : Garder le même jumelage.

- Demander aux participants du groupe 2 de jouer le rôle de Pierre Lemay.
- Demander aux participants du groupe 1 de jouer le rôle du médiateur.
- Les formateurs observent et prennent des notes afin de rapporter ce qu'ils ont remarqué.

Après 10 minutes, les équipes terminent le jeu de rôle et discutent ensemble de son déroulement afin de déterminer si le médiateur a réussi à faire ressortir les renseignements pertinents. (5 minutes)

À la suite des deux jeux de rôles, faire une mise en commun avec le groupe-classe. Au cours de la mise en commun, s'assurer que les groupes sont parvenus à faire ressortir ce qui est indiqué dans les notes confidentielles fournies aux **Annexes 7.2 et 8.2**. Si ce n'est pas le cas, s'assurer que les participants comprennent quels types de renseignements doivent être recueillis au cours de l'entrevue initiale individuelle.

Objectivation : (10 minutes, 10 h 40 à 10 h 50)

Inviter les participants à faire un retour personnel sur les jeux de rôle en répondant aux trois questions suivantes, écrites sur un tableau mural autocollant :

Lorsque vous jouiez le rôle de médiateur :

- Quel a été votre plus grand défi?
- Avez-vous été en mesure de surmonter ce défi?
- Comment avez-vous réussi à obtenir les renseignements confidentiels du client?

Pause du matin : 20 minutes (10 h 50 à 11 h 10)

Degré de confidentialité d'une médiation : (10 minutes, 11 h 10 à 11 h 20)

Demander aux participants s'ils connaissent la différence entre une médiation fermée, ouverte et hybride.

Animer une discussion sur la différence relative au degré de confidentialité. S'assurer que les participants comprennent et maitrisent les définitions suivantes :

1. **Médiation fermée :** Tout ce qui est discuté entre les parties et entre les parties et le médiateur ainsi que les documents utilisés et partagés sont confidentiels et ne peuvent pas être divulgués ou invoqués comme éléments de preuve dans le cadre d'un litige ou d'un arbitrage éventuel.

Il existe un très petit nombre d'exceptions, comme lorsqu'on craint pour le bien-être et la sécurité de l'enfant, ou de l'une des parties. Il y a également des cas où la divulgation est nécessaire afin de dévoiler une menace réelle ou perçue qui touche la vie ou la sécurité physique d'une personne.

Le médiateur ne rend pas compte aux avocats ni au tribunal des progrès de la médiation et ne communique pas son opinion sur les questions qui ont été réglées durant la médiation à tout autre personne que les parties. Le rapport du médiateur indique seulement que la médiation a pris fin avant résolution des différends ou avec résolution de certains différends. En Ontario, la médiation fermée est la norme.

Aux fins cette formation, faire un survol du modèle de certificat de confidentialité en se rapportant à **l'Annexe 9 « Entente de confidentialité ».**

2. **Médiation ouverte** : Ce qui est discuté en médiation n'est pas confidentiel. Le médiateur pourrait être appelé à divulguer la teneur des discussions dans le cadre d'un litige ou d'un arbitrage éventuel. Il pourrait aussi soumettre un rapport sur le processus de médiation et sur toute autre information jugée pertinente. Dans une médiation ouverte, l'entente de médiation ou le contrat de médiation peut aussi autoriser le médiateur à préparer un rapport à l'issue de la médiation.

3. **Médiation ouverte et fermée (hybride)** : Les parties et le médiateur s'entendent sur les renseignements qui pourront être divulgués à l'issue de la médiation. Il est essentiel que la convention de médiation énonce expressément quels éléments pourront être divulgués et dans quel contexte une telle divulgation peut avoir lieu.

Processus de médiation : (30 minutes, 11 h 20 à 11 h 50)

Faire un survol du processus de médiation tout en dirigeant les participants à **l'Annexe 10 « Survol des étapes »**. Enseigner les étapes de la médiation de façon magistrale à l'aide de la **présentation PowerPoint « PP5 - Survol des étapes de la médiation »**.

2. Posséder les connaissances et compétences nécessaires pour rédiger une convention de médiation. (20 minutes, 11 h 50 à 12 h 10)

Dire aux participants que, dans le cadre de toute médiation, une entente doit être conclue entre les parties et le médiateur. Cette entente, appelée « convention de médiation », comprend de nombreuses clauses qui ont pour objectif de clarifier les obligations de chacun durant la médiation et de confirmer le degré de confidentialité de cette dernière. Il existe plusieurs modèles de convention de médiation.

Il importe de remarquer que toute convention de médiation devrait être conclue avant que le processus de médiation soit entamé et que le médiateur devrait suggérer aux parties d'obtenir une opinion juridique indépendante avant de conclure l'entente.

Aux fins de la présente formation, faire un survol de la convention de médiation en se rapportant à **l'Annexe 11 « Modèle de convention de médiation »**.

Pause du diner : 50 minutes (12 h 10 à 13 h)

3. Dépister les conditions préalables, déterminer le contexte dans lequel se déroule la médiation familiale (p. ex. violence conjugale, maltraitance des enfants) et en déterminer la pertinence. (40 minutes, 13 h à 13 h 40)

Expliquer que, dans un processus de médiation familiale, de nombreux contextes complexes peuvent se présenter, comme :

- La violence conjugale
- La maltraitance des enfants

Expliquer aux participants que, dans le cadre de la présente formation, les contextes de violence conjugale et de maltraitance des enfants seront abordés de façon sommaire. Avertir les participants que ceux qui désirent travailler avec des parties aux prises avec de telles situations, particulièrement des situations de violence conjugale ou de maltraitance des enfants, devraient suivre une formation approfondie dans le domaine.

Aux fins de la présente formation, les définitions de violence conjugale et de maltraitance des enfants qui ont été retenues sont présentées à **l'Annexe 12 « Définition violence conjugale et maltraitance des enfants »**. Demander aux participants de lire ces définitions. Répondre aux questions au besoin.

Animer une discussion en groupe-classe en posant les questions suivantes et en se fondant sur **l'Annexe 13 « Dépistages de la violence conjugale / enfant maltraité »** :

- Est-ce qu'une médiation devrait avoir lieu dans un contexte de violence conjugale?
- Comment pouvons-nous déterminer s'il existe des inquiétudes en matière de :
  - Violence conjugale? Dirigez les participants à **l'Annexe 14 « Outil de dépistage de violence conjugale »**.
  - Maltraitance des enfants?

- Comment mettre fin à une médiation si la situation présente un contexte qui, selon le médiateur, ne devrait pas faire l'objet d'une médiation ou encore que le médiateur n'est pas habilité à médier?

4. L'introduction – la première rencontre de médiation avec les parties et la détermination des intérêts des parties. (70 minutes, 13 h 40 à 14 h 50)

Position c. intérêt : (35 minutes, 13 h 40 à 14 h 15)

Présenter le concept « d'intérêt » et « positions » aux participants.

Diriger les participants à **l'Annexe 15 « Position et intérêt »**.

L'objectif est d'assurer que les participants puissent repérer les intérêts de chaque partie parmi tous les renseignements qui sont partagés au cours d'une médiation. **(5 minutes)**

- **Position** : Une position est ce qu'une partie veut ou demande comme solution au différend. Une position, contrairement à un intérêt, est une solution spécifique mise de l'avant unilatéralement par une partie. Souvent, cette partie ne peut que visualiser cette solution spécifique.

  Par exemple, un parent arrive en médiation en affirmant : « Je veux la garde des enfants ». Il s'agit d'une position qui sous-entend la finalité. Une position n'est pas nécessairement fondée sur les intérêts et doit être déconstruite.

- **Intérêt** : Un intérêt est la raison pour laquelle une partie adopte une position. Un intérêt naît à partir des motivations, des objectifs, des préoccupations et des besoins sous-jacents des parties. Il est important que le médiateur se concentre sur les intérêts des parties pour qu'elles trouvent un terrain commun et aboutissent à une entente mutuelle.

  Par exemple, l'intérêt sous-jacent à la position citée ci-dessus est que la mère veut que les enfants demeurent avec elle pendant les jours de semaine parce qu'elle a toujours assuré le soutient pour les devoirs et son ex-conjoint, étant unilingue anglophone, ne peut pas fournir cet appui.

Exercice – Positions c. intérêts : (15 minutes, 14 h 15 à 14 h 30)

Animer l'exercice suivant afin d'assurer la compréhension des concepts liés aux intérêts et aux positions.

Diriger les participants vers **l'Annexe 16 « Exercice positions et intérêts »** et leur demander d'effectuer l'exercice.

Demander aux participants de travailler en groupes de deux ou de trois afin d'effectuer l'exercice. Ils doivent lire les phrases de l'Annexe 16, qui se fondent sur les positions des parties, et faire ressortir des intérêts qui pourraient être liés à ces positions. Les participants doivent utiliser leur créativité afin de faire ressortir le plus d'intérêts possible.

Procéder à une courte mise en commun avec le groupe-classe pour faire ressortir les points importants de l'exercice.

1. Je veux la garde de mes enfants et je veux qu'ils voient leur père seulement une fin de semaine sur quatre. Après tout, c'est son infidélité qui a détruit notre mariage.

Réponses suggérées :

- Mon intérêt principal est le fait de garder mes enfants parce que j'ai peur qu'ils aiment plus leur père que moi.
- Le père de mes enfants m'a fait de la peine et je ne veux pas qu'il gagne la «bataille».
- J'ai peur que mes enfants ne veuillent plus vivre avec moi du tout.
- Je ne veux pas que mes enfants apprennent et adoptent le mauvais comportement de leur père. Le respect est une valeur importante dans notre famille.
- En obtenant la garde de mes enfants, peut être que leur père va revenir.
- J'ai toujours été le parent principal et je suis mieux outillée pour être avec eux la majorité du temps.

2. Je veux prendre toutes les décisions relatives à l'éducation de mes enfants et ne pas laisser ces décisions à leur mère.

Réponses suggérées :

- J'ai travaillé très fort pour aider mes enfants à réussir sur le plan scolaire et j'ai même sacrifié mon travail pour mes enfants et ma relation.
- J'ai peur que la mère de mes enfants ne prenne pas leur éducation au sérieux.
- Je ne veux pas perdre le temps de qualité que je passe avec mes enfants lorsqu'ils font leurs devoirs.
- Les enfants réussissent bien en ce moment. Je l'ai toujours fait et je continue à le faire même après notre séparation.

3. Les enfants ne vont plus jamais voir leur père parce qu'il a une nouvelle conjointe.

Réponses suggérées :

- Je ne veux pas que mes enfants fassent connaissance de la nouvelle conjointe. Je ne l'ai jamais rencontré, je ne la connais pas.
- J'ai peur que la nouvelle conjointe influence mes enfants. Je n'ai aucune connaissance de ses valeurs, sa personnalité, etc.
- J'ai peur de me faire remplacer par la nouvelle conjointe de mon ex-conjoint.
- Je ne veux pas que la nouvelle conjointe discipline mes enfants.

Activité – Le concept d'intérêt : (20 minutes, 14 h 30 à 14 h 50)

Les participants effectueront une courte négociation simulée relative au transport d'un enfant à une activité parascolaire. Ils négocieront en paires : un participant joue le père, l'autre joue la mère.

Distribuer **l'Annexe 17.1 « Instructions confidentielles pour Denis Leblanc »** à la moitié des participants qui joueront le rôle de « Denis Leblanc » et **l'Annexe 17.2 « Instructions confidentielles pour Michelle Paquin »** à l'autre moitié des participants qui joueront le rôle de « Michelle Paquin ».

Donner deux minutes aux participants pour lire les faits confidentiels et se préparer à la négociation.

Demander aux participants de se jumeler afin de négocier à titre d'ex-conjoints. Préciser que l'objectif de l'exercice n'est pas de conclure une entente. Ils peuvent inventer des faits aux fins de l'exercice.

Les participants ont 10 minutes pour négocier.

À la fin de l'activité, faire une mise en commun avec l'ensemble du groupe et poser les questions suivantes pour alimenter la discussion :

1. Les participants ont-ils discuté de leurs intérêts? Si oui, les intérêts ont-ils eu un impact sur la négociation?

Réponse suggérée :

- Les parties qui discutent de leurs intérêts ont plus de chances de trouver des solutions mutuellement avantageuses, ce qui peut mener à une meilleure entente.
- Les parties qui se sont concentrées sur leur position ou leur demande ont probablement été obligées de faire des concessions, diminuant la probabilité de conclure une entente qui répond aux objectifs communs.

2. Quels étaient les intérêts (motivations, objectifs, besoins) de Denis Leblanc?

Réponse suggérée :

- Maximiser le bonheur des enfants, suivre la logique et le bon sens dans le cadre des arrangements familiaux, éviter que l'autre enfant ait à passer des heures en auto, passer du temps de qualité seul avec un enfant.

3. Quels étaient les intérêts (motivations, objectifs, besoins) de Michelle Paquin?

Réponse suggérée :

- Éviter de perturber la stabilité de l'horaire des enfants, Denis doit payer le prix de leur séparation.

Pause de l'après-midi : 20 minutes (14 h 50 à 15 h 10)

Activité – Exercice de modelage – Simulation d'une première rencontre: **(35 minutes, 15 h 10 à 15 h 45)**

Expliquer aux participants qu'ils sont sur le point d'assister à une simulation d'une première rencontre avec les parties.

Afin de permettre aux participants d'assimiler ce contenu, les formateurs simulent une première rencontre avec deux parties dans le contexte d'une médiation familiale. Le scénario *Lucie Caron et Pierre Lemay* est retenu pour cette simulation.

Après la simulation, animer une discussion visant à faire ressortir certains **points essentiels** qui ont été soulevés, les techniques utilisées, etc. tout en se rapportant à **l'Annexe 10 « Survol des étapes »** :

a) Au début de la rencontre, la médiatrice remet les parties en contexte. Elle explique avoir rencontré les parties individuellement et réitère quelles questions seront adressées lors de la médiation (p. ex., le plan parental, la pension alimentaire des enfants, la pension alimentaire du conjoint, le partage des biens, etc.).

b) La médiatrice présente l'objectif et les règles de la médiation. Elle explique à nouveau le rôle de la médiatrice (les parties doivent comprendre que la médiatrice est neutre, elle ne peut lire les parties, elle ne prend aucune décision en leur nom et elle ne donne aucuns avis juridiques). La médiatrice demande aux parties si elles ont obtenu des conseils juridiques indépendants.

   - Dans la simulation, une partie expliquera qu'elle n'a pas obtenu de conseil juridique indépendant. La médiatrice réitèrera l'importance de consulter un avocat, l'impact de ne pas recevoir un avis juridique indépendant (p. ex., la renonciation de l'évaluation de sa pension dans

le cadre de la division des biens), mais qu'il s'agit toutefois d'un choix personnel. La médiatrice spécifie, dans la Convention de médiation, avoir informé les parties de leurs droits de consulter un avocat et qu'une partie a renoncé à ce droit.

- La médiatrice explique ce qu'est le caucus et ses règles (le caucus est une rencontre privée entre la médiatrice et l'une des parties : il devient très important dans le cadre de violence familiale). La médiatrice explique qu'elle ou une partie peut convoiter un caucus. La médiatrice explique qu'elle divulguera les renseignements discutés lors du caucus si celle-ci permet d'aboutir à une entente.

c) La médiatrice résume les faits présentés par les parties lors de leur première rencontre individuelle.

d) La médiatrice aborde les questions à discuter. Elle débute la discussion et invite les parents à échanger. Elle aide les parents à analyser les options en fonction de besoins de leurs enfants et leurs intérêts mutuels.

5. Maîtriser la clôture d'une médiation familiale. (25 minutes, 15 h 45 à 16 h 10) (10 minutes explications, 5 minutes répondre questions, 5 minutes échanges entre tables, 5 minutes discussion groupe-classe)

Demander au groupe-classe d'énumérer les raisons pour lesquelles une médiation familiale prend fin.

Réponses suggérées :

- Les parties concluent une entente sur certains ou sur tous les points du différend.
- Les parties constatent que la médiation ne permettra pas de résoudre leur différend.
- Les parties s'entendent quant à leur prochaine séance de médiation.
- Une partie désire se retirer. Dans ce cas, elle devra en discuter avec le médiateur pour voir si les inquiétudes soulevées peuvent être résolues.
- Le médiateur prend la décision de mettre fin à la médiation. Élaborer sur ce dernier point : le médiateur prend la décision de mettre fin à la médiation lorsqu'il juge que le processus semble porter préjudice à l'une ou l'autre des parties, qu'il n'existe plus de bienfait à la médiation ou que l'accord ou l'entente discutée n'est pas raisonnable. Le cas échéant, le médiateur avise les parties des raisons pour lesquelles il juge que la médiation devrait se terminer. Le fait que le médiateur peut mettre fin à la médiation doit être inclus dans la Convention de médiation.

Entamer une discussion sur la clôture de la médiation familiale.

Expliquer qu'à la clôture :

- Le médiateur résume les solutions possibles et aide les parties à prendre des décisions afin de rédiger un projet d'entente sur certains ou sur tous les points du différend. L'entente reprend l'ensemble des questions discutées et des solutions adoptées par les parties pendant la médiation.
- Le médiateur encourage les parties à inclure dans l'entente un processus à suivre (comme la médiation) si un différend survient dans le futur ou s'il y a un changement de circonstances qui pourrait justifier la modification de l'entente.
- Si aucune entente n'est conclue, il est important que le médiateur reconnaisse ce qui a été accompli. Il se concentre sur les aspects positifs de la médiation, réitère les intérêts communs des parties et peut suggérer à nouveau des stratégies afin de surmonter l'impasse, telle que l'identification des émotions qui bloquent la communication, l'exploration de la MESORE et le travail en caucus.
- Si les parties s'entendent quant à la date de leur prochaine séance de médiation, le médiateur prépare les parties à la prochaine séance de médiation.

Diriger les participants vers **l'Annexe 18 « Clôture d'une médiation »** et leur demander de répondre aux trois questions qui y figurent. Faire un retour en groupe-classe basé sur les réponses suggérées ci-dessous :

1. Mythe ou réalité ? « Une médiation n'est pas réussie si elle ne se termine pas par une entente complète et finale. Les parties vont croire qu'ils perdent leur temps, leur argent et seront en colère ».

Réponse suggérée : Mythe.

- Le médiateur doit réaliser qu'une entente réglant toutes les questions du différend entre les parties n'est pas le seul aboutissement positif de la médiation familiale. Parfois, l'entente aborde seulement quelques-unes des questions soumises en médiation.
- Le médiateur doit encourager les parties à arriver à une entente qui satisfait aux intérêts des deux parties. Si cette entente ne couvre pas tout le différend, c'est quand même une réussite.

2. Pourquoi la médiation familiale n'aboutit pas toujours à une entente complète et finale?

Réponses suggérées :

- La dynamique entre les parties, incluant la violence conjugale.
- Une partie entre en médiation avec des attentes et des positions irréalistes.
- L'intransigeance puisqu'une partie désire punir l'autre.
- Une partie ne comprend pas le processus de la médiation familiale et son rôle dans ce processus.
- Une partie a de la difficulté à exprimer ses intérêts et besoins.
- Une partie ne peut contrôler sa colère ou son amertume.

- Un déséquilibre de pouvoir entre les parties.

3. Quels autres résultats peuvent être significatifs pour les parties en médiation familiale?

Réponses suggérées :

- Une entente portant sur certains aspects du différend, par exemple :
  - Un consensus sur la façon dont les parties communiqueront au sujet des enfants (p. ex., un appel téléphonique mensuel, une rencontre mensuelle, etc.).
  - Une entente sur la façon dont les parties aideront les enfants à s'ajuster à la séparation.
  - Une entente portant sur l'introduction d'un nouveau conjoint aux enfants.
  - Une entente à savoir si les parties auront recours à la médiation dans le futur; etc.
- Une amélioration, chez les parties, de leur méthode de communication.

6. Rédaction de l'entente. (15 minutes, 16 h 10 à 16 h 25)

Entamer une discussion sur la rédaction de l'entente en médiation familiale.

Expliquer que le médiateur prend des notes sur les points d'ententes pendant la médiation et les organise de façon logique. Le médiateur doit poser des questions pour clarifier les intentions des parties tout au long de la médiation. Lorsque les parties s'entendent sur des solutions mutuellement satisfaisantes, le médiateur rédige une entente entre les parties ou partage les points d'entente avec les avocats des parties et ces derniers la rédigent. L'entente traite de l'ensemble du différend et sinon, reflète le fait qu'elle ne traite que d'une partie du différend.

Il est sage d'assurer que les parties aient acquitté tous les frais reliés à la médiation avant de partager l'entente avec elles et leurs avocats respectifs.

A titre de précaution, et afin d'éviter que les parties prennent l'entente et la signe sans obtenir des conseils juridiques indépendants, le médiateur devrait envoyer l'entente sous format PDF et y inclure un filigrane indiquant « ébauche» sur toutes les pages. L'entente devrait comprendre un certificat attestant de l'obtention (J'ai reçu des conseils juridiques de Me ______________, etc.) ou du refus d'obtenir (J'ai été avisé de et je comprends mon droit d'obtenir des conseils juridiques indépendants et j'y renonce) des conseils juridiques indépendants.

Diriger les participants à **l'Annexe 19 « Modèle d'entente en médiation familiale »**. Attribuer cinq minutes aux participants afin de lire le modèle d'entente. Demander aux participants s'ils ont des questions.

Expliquer que la rédaction de l'entente est basée sur la capacité du médiateur. Les parties peuvent demander au médiateur de rédiger une entente lors de la séance de médiation, que les avocats soient présents à la médiation ou non. Suite à la rédaction de l'entente, la séance de médiation est ajournée pour permettre aux parties d'obtenir des conseils juridiques indépendants.

Là où une entente plus complexe est rédigée, la séance de médiation est ajournée avant la rédaction de l'entente. Les parties obtiennent des conseils juridiques indépendants.

Diriger les participants à **l'Annexe 20 « Conseils : rédaction d'une entente en médiation familiale »** et lire les conseils à haute voix. Demander aux participants s'ils ont des questions ou commentaires.

Expliquer qu'une fois la rédaction de l'entente complétée, une séance de médiation peut suivre afin de clarifier certains points.

Clarifier qu'une entente est statique : les parties doivent souvent modifier l'entente à la suite de changements (p. ex., un nouveau conjoint, un déménagement d'une partie, etc.). Voilà pourquoi le médiateur explique aux parties qu'elles pourront toujours avoir recours à la médiation compte tenu un différend ou changement éventuel.

Objectivation : **(10 minutes, 16 h 25 à 16 h 35)**

À l'aide de leur journal de bord, les parties effectuent un exercice de réflexion.

Fin du Jour 2

JOUR 3
9 h à 15 h 20

V. RÔLES DANS LE CADRE D'UNE MÉDIATION FAMILIALE

Objectif d'apprentissage spécifique :

1. Identifier, comprendre et pouvoir expliquer les rôles et responsabilités des personnes prenant part au processus de médiation familiale (p. ex., médiateur, participants, enfants, avocats).

Avant d'entamer cette partie, afficher l'objectif d'apprentissage spécifique à l'écran afin de donner un aperçu aux participants des apprentissages qui y sont reliés. Utiliser la **présentation PowerPoint « PP3 – Objectifs d'apprentissage spécifiques de la formation »**. **(5 minutes, 9 h à 9 h 05)**

1. Identifier, comprendre et pouvoir expliquer les rôles et responsabilités des personnes prenant part au processus de médiation familiale (p. ex., médiateur, parties, enfants, avocats, etc.). (70 minutes, 9 h 05 à 10 h 15)

Assigner le rôle de médiateur et un des rôles suivants à chaque table de participants : médiateur, parties, enfants, avocats.

Accorder 20 minutes afin que les participants fassent un court remue-méninge sur le rôle qui les rôles qui leur ont été assignés.

À l'aide de la **présentation PowerPoint « PP6 – Rôles et responsabilités des personnes prenant part au processus de médiation familiale »**, faire une mise en commun des remue-méninges en assurant que les points suivants soient soulevés.

A. Le médiateur familial :

- Est un expert en résolution des différends.
- A une connaissance approfondie des questions reliées à une séparation.
- Aide les parties à négocier et communiquer dans le but de trouver une solution.
- N'impose pas de décision et ne peut pas lier les parties (le but de la médiation n'est pas de convaincre le médiateur, mais de converser avec la partie adverse).
- Est neutre, objectif et impartial. Il ne porte pas jugement et n'impose pas ses valeurs.

- Recommande très fortement aux parties d'obtenir des conseils juridiques indépendants.
- S'il est avocat, ne donne aucun avis juridique.
- Est à l'écoute des parties afin de découvrir leurs besoins émotionnels, psychologiques, financiers, etc.
- Aide les parties à cerner les questions à régler, à les comprendre et à générer et explorer des options de résolution.
- Facilite la communication entre les parties afin de s'assurer que chacun soit entendu.
- Découvre les inquiétudes et les besoins des parties et valide leurs sentiments.
- Inspire la confiance aux parties.
- Gère l'environnement émotionnel de la médiation.

Dès la première rencontre le médiateur :

- Établit le processus de médiation et l'explique aux parties (le rôle de tous, le processus de médiation, les questions de confidentialité, etc.).
- Explique que dans le cadre d'une médiation, l'utilisation de certains outils tels que le bloc-conférence, le tableau interactif et/ou l'ordinateur peut être avantageuse.
- Rappelle aux parties que la médiation est un processus volontaire, les parties ont et maintiennent le contrôle du processus.
- S'assure que chaque partie est prête à collaborer avec l'autre et qu'elle comprend le principe de la collaboration, comment elle peut en bénéficier et ce qu'elle peut accomplir en participant à la médiation.
- Explique que les parties peuvent mettre fin à la médiation si elles le désirent.
- Explique que le médiateur peut mettre fin à la médiation sans devoir justifier pourquoi il y met fin.

Plusieurs qualités peuvent aider le médiateur, dont la créativité, le charisme, l'empathie, l'optimisme, la flexibilité, l'humour et la confiance.

Le médiateur doit également avoir les habilités suivantes :

- Excellente connaissance du droit applicable et des types de questions pouvant surgir en médiation familiale (division des biens, horaire parental, besoins des enfants, rôle des parents vis-à-vis leurs enfants, violence familiale, etc.).
- Excellente connaissance du processus et de la structure d'une médiation afin d'encourager et d'optimiser l'échange entre les parties.

- Maitrise exceptionnelle de la communication. Il maîtrise l'écoute active et a l'habileté de poser des questions pertinentes qui encouragent le partage de renseignements et le climat de collaboration.
- Capacité de créer un environnement positif dans lequel les parties se sentent en sécurité et à l'aise de discuter.
- Établissement d'un rapport de confiance avec les parties et assurance de la confidentialité du processus.
- Connaissance de la nature humaine. Il a la capacité d'évaluer si les parties sont prêtes à procéder à la médiation et si la situation est propice à la médiation.
- Habileté de ramener la situation à sa juste proportion, présenter des idées claires et directes, proposer des solutions équitables, faire valoir des alternatives et faire avancer la médiation, tout en étant respectueux envers les parties.
- Capacité de s'engager dans un processus de réflexion et d'auto-évaluation.
- Capacité de dépister les cas de hauts conflits et de référer les parties à des ressources externes au besoin (p. ex., des groupes d'appui, des psychologues, des agents financiers, etc.).
- Ouverture aux différences culturelles.

B. Les parties à la médiation doivent :

- Consentir au processus de médiation.
- Vouloir conclure une entente.
- Démontrer un engagement dans le processus (p. ex., discuter des questions avec ouverture et bonne foi, préparer et fournir toute documentation nécessaire demandée par le médiateur).
- S'écouter l'un et l'autre avec respect.
- Respecter les règles de base établies avec le médiateur (p. ex., ne pas élever la voix, donner la chance à l'autre partie d'exprimer ses idées, ne pas interrompre, etc.).
- Être honnête et respecter la structure de la médiation.
- Avoir une compréhension de base de leurs droits et leurs obligations juridiques.
- Être disposés à accepter des offres de règlement sujet à l'obtention de conseils juridiques indépendants; ne pas entamer le processus de médiation avec l'attitude que la seule entente qui peut être conclue est celle qui représente leurs propres positions.
- Être au courant de leur droit de consulter leur avocat à toute étape de la médiation.

C. Les enfants :

L'implication des enfants dans le processus de la médiation est influencée par plusieurs facteurs, dont leur âge, niveau de maturité, degré d'amertume entre les parents et la complexité du différend. L'implication dépend aussi de l'expertise du médiateur avec la participation des enfants, les désirs des enfants de participer, etc.

La participation des enfants peut avoir les objectifs suivants :

- Aider les enfants à comprendre le processus de réorganisation familiale qui accompagne la séparation.
- Aider les parties à conclure une entente mutuellement acceptable et durable.
- Aider les parties à bien comprendre les désirs et besoins des enfants.
- Aider les parties à expliquer aux enfants l'effet de l'entente parentale et dresser un portrait de l'avenir.
- Permettre aux enfants d'exprimer leurs points de vue, leurs intérêts, leurs désirs, leurs inquiétudes, etc.

Selon les circonstances, les enfants peuvent participer à la médiation par :

i. L'entremise des parents
ii. L'intervention d'un expert
iii. La participation directe

D. L'avocat :

Avant la médiation, l'avocat:

- Évalue si le processus de médiation convient dans les circonstances. Ceci inclut:
  - L'évaluation de son client et de son habilité à participer au processus de médiation compte tenu l'évolution du dossier. L'avocat doit évaluer l'état émotionnel du client, sa compréhension du différend et sa capacité d'agir de façon autonome durant la médiation (p. ex., négocier ouvertement et de bonne foi).
  - Le choix du médiateur: un choix fait avec le client en considérant la personnalité du client et celle de la partie adverse et les questions à régler.
- Explique de façon détaillée le processus de médiation incluant le rôle du médiateur et le déroulement.
- Discute avec son client de ses intérêts et des questions à discuter et suggère des options possibles.
- Discute des stratégies de négociation afin d'augmenter les chances de succès de la médiation.

- Discute de la participation de tierces parties dans le processus (p. ex., enfants, nouveaux conjoints, autres membres de la famille, professionnels tels que l'actuaire, le comptable, l'évaluateur d'entreprise, l'agent d'immeuble, etc.).
- Revoit l'état du droit en la matière (p. ex., la garde équivaut pouvoir décisionnel) avec le client et l'aide à se préparer en assurant qu'il ait tous les documents et renseignements nécessaires.
- Explique qu'il est une ressource disponible pour le client durant toutes les étapes de la médiation.
- Explique qu'il peut toujours mettre fin à la médiation, même avant qu'une entente soit conclue.
- Conseille à son client de ne pas signer une entente sans l'obtention de son avis juridique indépendant.
- Explique à son client le niveau de confidentialité dans le cadre d'une médiation.

Durant la médiation, l'avocat :

- Est une personne ressource pour son client. Il clarifie les questions juridiques et/ou stratégiques au besoin.
- Appuie son client.
- Peut accompagner son client pendant la séance de médiation.

Après la conclusion de la médiation:

- Si une entente est conclue, il donne un avis juridique indépendant à son client en ce qui a trait à l'entente.
- Si aucune entente n'a été conclue ou si une entente partielle est conclue, il conseille son client quant aux autres options possibles (autres méthodes de résolution telles que l'arbitrage, la poursuite judiciaire, etc.).

VI. HABILITÉS PROPRES AU MÉDIATEUR FAMILIAL

Objectifs d'apprentissage spécifiques :

1. Identifier les déséquilibres de pouvoir entre les parties et les gérer de manière impartiale.

2. Développer son habileté à poser des questions pertinentes par l'entremise de différentes méthodes (questions ouvertes, questions fermées, reformulation, questionnement approfondi, silence, écoute active, résumés).

3. Comprendre et gérer les motivations et les besoins tant financiers qu'émotionnels de chacune des parties (p. ex. la spécificité de chacun comme la personne timide ou ayant des croyances particulières; les situations personnelles comme avoir un nouveau conjoint; l'implication de la famille élargie dans la dispute entre les parties; les situations difficiles comme le mensonge, la colère et le manque de respect; le respect des enfants dans la dispute entre les parties).

Avant d'entamer cette partie, afficher les objectifs d'apprentissage de la partie à l'écran afin de donner un aperçu aux participants des apprentissages qui y sont reliés. Utiliser la **présentation PowerPoint « PP3 – Objectifs d'apprentissage spécifiques de la formation »**. **(5 minutes, 10 h 15 à 10 h 20)**

1. Identifier les déséquilibres de pouvoir entre les parties et les gérer de manière impartiale. (40 minutes, 10 h 20 à 11 h)

Mise en situation : Jumeler les participants et leur accorder 30 secondes pour négocier le scénario suivant : un partenaire tient 1 000 000$ et l'autre partenaire tente de l'obtenir. Le but de cette mise en situation est de déterminer comment les participants exercent leur pouvoir.

Présenter, à l'aide de la **présentation PowerPoint « PP7 - Déséquilibre de pouvoir entre les parties »,** le déséquilibre de pouvoir entre les parties et sa gestion par le médiateur. **(20 minutes)**

Demander au groupe-classe de définir le terme « pouvoir » dans le cadre de la médiation **(diapositive 2).**

Réponses suggérées :

- Le pouvoir est l'habileté d'exercer une influence sur une personne ou une situation. Il est probable que ce comportement affecte le comportement et/ou la décision de la personne envers qui le pouvoir est exercé.
- Le pouvoir est relatif au degré de dépendance d'une personne envers l'autre (p.ex., une partie peut exercer un pouvoir financier si l'autre partie dépend financièrement d'elle ou une partie peut exercer un pouvoir d'influence dans des situations de violence conjugale).

- Toute personne a un pouvoir, mais elle peut choisir de l'exercer, ou non, ou de l'utiliser de façon constructive ou négative (p.ex., une partie qui est physiquement forte choisit de ne jamais utiliser sa force physique lors d'un différend).

En groupe-classe, créer une liste des domaines/sources d'inégalité de pouvoir entre les parties **(diapositive 3).**

Réponses suggérées[1] :

- Moyens de communication : le silence, l'expression des émotions, la compréhension, la difficulté avec la langue, la manipulation, la facilité orale (p. ex., la partie qui s'exprime très facilement et qui exerce un contrôle pendant chaque entretien/discussion).
- Aspect financier : l'indépendance financière d'une partie, un héritage, le salaire, le revenu total (p. ex., la partie qui soutient financièrement l'autre partie).
- Comportement physique : la force, la menace, la taille physique, la maladie/santé (p. ex., la partie qui choisit d'utiliser sa force physique pour régler un différend).
- Enfants : le partage des rôles, l'attachement, la complicité, le savoir-faire, les connaissances, la proximité, l'indulgence excessive (p. ex., la partie qui a un lien très proche avec un enfant peut avoir un pouvoir en ce qui a trait l'horaire parental et le désir de l'enfant d'être avec l'autre partie).
- Relation entre parties : la partie qui est partie, qui a voulu la séparation, ou qui a un nouveau partenaire, l'implication de la famille élargie et/ou amis (p. ex., la partie qui a initié la séparation peut avoir un pouvoir plus élevé dans le cadre d'une négociation si l'autre partie veut la réconciliation).
- Connaissances juridiques : connaître ou non ses droits, l'implication d'un avocat (p. ex., la partie qui connait ses droits et obligations peut tenter, en connaissance de cause, d'influencer l'autre partie à accepter une entente qui viole ses droits).
- Travail / l'emploi : travailler ou non, la flexibilité de l'horaire de travail, le salaire, la pension, l'employabilité (p. ex., la partie qui est sans emploi peut se sentir à la merci de l'autre partie).
- Normes religieuses ou culturelles : le rôle des parties dans une relation, l'autorité sur les enfants (p. ex., la religion qui dicte que l'homme gère tous les biens et les ressources de la famille).

Animer ensuite une discussion portant sur le rôle du médiateur dans une situation d'inégalité de pouvoir entre les parties **(diapositive 4).**

Réponses suggérées. Le médiateur :

- Le médiateur tente de repérer les écarts entre les parties et de trouver la source de l'inégalité de pouvoir.

[1] Tiré et adapté du livre d'Annie Babu et de Pierrette Bonnoure-Aufiere, *Guide de la médiation familiale Étape par étape,* Toulouse, Érès, 2010 à la p 295.

- Le médiateur tient un caucus au besoin.
- Il obtient les renseignements financiers des parties afin de diagnostiquer la présence d'un déséquilibre financier et tente de rééquilibrer le pouvoir entre les parties.
- Il fait un dépistage portant sur la violence conjugale (Rappel : concepts de dépistage enseignés le Jour 2).
- S'assure qu'une partie n'est pas contrainte d'accepter une entente qui va à l'encontre de ses intérêts en utilisant des techniques qui font ressortir les intérêts des parties, p. ex., le caucus.
- Encourage très fortement que les parties reçoivent un avis juridique indépendant.

Exercice – La gestion du déséquilibre de pouvoir entre les parties (diapositive 5) : (20 minutes)

Demander aux participants de se jumeler.

Les groupes font la lecture du court scénario présenter à **l'Annexe 21 « Déséquilibre de pouvoir en médiation »** et discutent, pendant 10 minutes, des réponses possibles à la question suivante : À titre de médiateur, quelles stratégies utiliseriez-vous afin de prévenir (ou d'ajuster) un déséquilibre de pouvoir entre Annabelle et Louis?

Faire une mise en commun des réponses.

Réponses suggérées. Le médiateur:

- Détermine si le déséquilibre de pouvoir est trop élevé pour procéder avec la séance de médiation ou si le processus de médiation devrait être adapté afin de rééquilibrer les parties (p. ex. par voie de navette – « shuffle mediation »).
- Réitère le fait qu'une médiation doit se faire dans un climat de coopération et que les parties se sont engagées à participer pleinement au processus dans le but de conclure une entente qui répond à leurs besoins et intérêts.
- Alloue un temps égal à Annabelle et Louis afin qu'ils présentent leur perception des faits et parlent de leurs besoins/inquiétudes/incertitudes. Si nécessaire, encourage Annabelle à prendre tout le temps qui lui est alloué pour présenter.
- Au besoin, rappelle aux parties que le processus est équitable et veut mener à la meilleure solution possible pour eux et qu'aucun point de vue, aucun intérêt n'est plus important que l'autre.
- S'assure de faire respecter à la lettre les règles de communication et donc ne laisse pas Louis interrompre Annabelle.
- Porte attention aux communications verbales et non verbales entre Annabelle et Louis.
- Encourage Annabelle et Louis à parler de leurs intérêts personnels.
- Assure qu'il y a un partage d'information (Louis accepte de partager son information financière avec

Annabelle. Annabelle accepte de modifier l'horaire de garde des enfants afin de s'ajuster à l'horaire occupé de Louis).

Diriger les participants vers **l'Annexe 22 « Déséquilibre de pouvoir en médiation : suite »**. Accorder cinq autres minutes aux participants afin de répondre à la question suivante : Vous êtes le médiateur et vous devez intervenir rapidement pour éviter l'impasse. Quelles stratégies utiliseriez-vous afin d'intervenir pour équilibrer le pouvoir entre Annabelle et Louis?

Ensuite faire la mise en commun des réponses.

Réponses suggérées. Le médiateur :

- Ralentit la médiation et donne le temps à Annabelle de partager ses inquiétudes.
- Interdit le comportement qui nuit à la communication et s'assure que Louis comprenne que son comportement porte atteinte au processus en disant, par exemple, « Avez-vous observé que lorsque vous élevez le ton, Annabelle cesse de parler et se replie sur elle-même? »
- Fait un retour aux règles de communications élaborées par les parties au début de la médiation.
- Fait un caucus avec chacune des parties.
- Contrôle la communication en jouant le rôle d'interprète entre Annabelle et Louis. Partage avec Louis ce qu'Annabelle tente de lui communiquer.
- Se déplace. Parfois, le simple fait que le médiateur se déplace ou modifie son ton de voix peut aider la partie ayant le moins de pouvoir.
- Interrompt les menaces et les intimidations de Louis. Ne tolère pas ce comportement et considère mettre fin à la médiation.
- Explique les conséquences de l'exercice du pouvoir : un accord obtenu par force et qui ne répond pas aux intérêts des deux parties n'est pas durable. La partie la plus faible a habituellement tendance à perdre toute motivation de trouver une entente durable.
- Dans certains cas, l'écart de pouvoir est tel que le médiateur doit arrêter la médiation (p. ex., lorsqu'il y a violence ou les renseignements financiers ne sont pas divulgués à l'autre partie).
- Doit demeurer impartial, maintenir la confiance des parties et s'abstenir de négocier à la place de la partie faible. Il doit être juste et garder la confiance des deux parties, sinon il perdra son statut de médiateur impartial.

Pause du matin : 20 minutes, 11 h à 11 h 20

2. Développer son habileté à poser des questions pertinentes par l'entremise de différentes méthodes (questions ouvertes, questions fermées, reformulation, questionnement approfondi, silence, écoute active, résumés). (65 minutes, 11 h 20 à 12 h 25)

Débuter cette section en affichant les propos d'Albert Einstein à l'écran, à partir de la **présentation PowerPoint « PP8 – Albert E. »**: « Si je disposais d'une heure pour résoudre un problème et que ma vie en dépendait, je consacrerais les 55 premières minutes à définir la question appropriée à poser, car une fois cela fait, je pourrais résoudre le problème en moins de cinq minutes ».

Demander au groupe-classe pourquoi la communication est essentielle dans le contexte de la médiation en assurant que les points suivants soient soulevés : **(5 minutes)**

- La communication efficace et appropriée est au cœur de la médiation.
- Le manque de communication entre les parties est souvent une des sources principales des problèmes relationnels et peut aussi être source d'impasse.
- En médiation, chaque partie doit être entendue et comprise et se sentir comprise afin de graduellement arriver à une entente.
- La communication permet de véhiculer l'expression des différends et leur résolution.

Présenter les moyens de communication suivants: rencontre avec les parties, la correspondance écrite, les entretiens téléphoniques, les conférences audiovisuelles et l'utilisation du non verbal.

La communication peut être un défi que le médiateur soit un avocat ou un intervenant. L'avocat ou l'intervenant pourrait avoir à modifier sa façon de penser, adoucir son style de communication et modifier son point de vue afin d'adopter le « langage de la médiation ».

Exercice – La communication en médiation : (15 minutes)

Dire aux participants qu'ils sont sur le point d'entendre deux types de communications :

1. Le médiateur qui adopte l'approche de médiation directive / évaluative et client.
2. Le médiateur qui adopte la méthode facilitatrice / conciliatoire et son client.

Texte des communications (à lire devant les participants ou enregistrer à l'avance) :

Script 1 : Le médiateur qui adopte l'approche de médiation directive / évaluative et client

Médiateur : Josiane, avec votre conjoint, vous avez retenu mes services afin de revoir votre situation dans le but de conclure un plan parental.

Josiane : Oui, c'est vrai.

Médiateur : J'ai choisi de discuter avec chacun de vous individuellement afin de vous expliquer ce que je vous propose. Nous discuterons ensuite ensemble tous les trois.

Josiane : D'accord.

Médiateur : J'ai eu la chance de vous écouter (vous et votre ancien conjoint) et de revoir toute la documentation que vous m'avez remise. Je vous ai rencontré ensemble à deux reprises et individuellement à deux reprises. Avec votre consentement, j'ai aussi discuté avec le psychologue de votre fille et la travailleuse sociale de la Société de l'aide à l'enfance. Avec tous ces renseignements en main, j'ai passé à un exercice d'évaluation des forces et des faiblesses de votre situation et, plus particulièrement, des besoins et intérêts de votre fille.

Josiane : Oui, je comprends. J'espère que vous pouvez nous proposer une entente qui va nous satisfaire.

Médiateur : Justement, à mon avis, si vous intentiez une poursuite judiciaire pour régler ce différend, le tribunal serait apte à vous accorder la garde exclusive tout en accordant à votre conjoint un droit de visite, sans supervision, deux jours par semaine, incluant une nuitée. Ce type d'arrangement représenterait le statu quo en ce qui a trait les décisions majeures à faire à l'égard des enfants. Je crois que le tribunal vous laisserait continuer à prendre les décisions.

Josiane : Mais je ne veux pas que Paul passe du temps avec les enfants. Il est sévère avec eux et beaucoup trop rigide.

Médiateur : Je comprends vos inquiétudes et je les ai considérées dans mon évaluation, mais votre position face au droit de Paul d'être avec ses enfants ne sera pas, à mon avis, adoptée par un tribunal. Les enquêtes de la Société de l'aide à l'enfance révèlent que Paul est rigide et qu'il devrait adoucir son style parental. Nous allons discuter de ceci à fond et lui proposer un cours parental.

Josiane : Puis, si je n'accepte pas?

Médiateur : Je vous encourage de considérer cette solution. L'alternative est la poursuite judiciaire et je suis persuadée, selon mon expérience et votre situation, que ma proposition est la meilleure dans les circonstances. Nous nous assurerons de conclure une entente détaillée et claire par rapport à vos droits et obligations.

Script 2 : Le médiateur qui adopte l'approche de médiation directive/évaluative et client

Médiateur : Josiane, je vous rencontre seul en caucus quelques minutes pour permettre de clarifier certaines questions.

Josiane : D'accord.

Médiateur : Si je comprends bien, vous voulez minimiser le temps que Paul passe avec votre fille?

Josiane : Absolument. Il crie contre notre fille, il la met toujours dans sa chambre puis il est sévère pour tout. Il faut qu'elle fasse son lit, qu'elle range sa vaisselle, qu'elle nettoie sa salle de bains. Ça n'arrête jamais. Ma fille a peur. Je suis convaincu qu'elle a peur de lui même si elle ne le dit pas. Je le déteste. Je ne voudrais pas passer du temps avec lui et je ne veux pas assujettir ma fille à ses folies. Je suis très proche de ma fille. Elle est mieux avec moi.

Médiateur : Ok. Si je comprends bien, vos inquiétudes sont par rapport au style parental de Paul.

Josiane : Ah oui! Des grosses inquiétudes.

Médiateur : Vous avez un lien très rapproché avec votre fille et elle ne vous a jamais exprimé avoir peur de son père?

Josiane : Non, mais ça ne veut pas dire qu'il est bon père.

Médiateur : Oui, vos inquiétudes semblent vraiment tourner autour du style parental de Paul.

Médiateur : Puisque Paul était dans l'armée pendant 12 ans, est-ce possible que son style soit influencé par sa formation?

Josiane : Ok.

Médiateur : Donc, il est possible que la discipline soit un aspect essentiel pour lui. Est-ce possible que sa discipline puisse avoir un certain bénéfice pour votre fille?

Suite à l'écoute des communications, poser les questions suivantes aux participants :

1. Comparez les styles de communication dans les deux scénarios.

Réponses suggérées :

- Scénario 1 : Le médiateur est très directif. Il évalue les forces et les faiblesses des positions et détermine quels sont les intérêts respectifs. Il tente de prédire quelle serait l'issue du litige si les parties entreprenaient des procédures judiciaires. Il propose une entente possible aux parties et les encourage à l'accepter.
- Scénario 2 : Le médiateur, au moyen de questions et de reformulations pour clarifier ou approfondir, amène peu à peu la partie à une plus grande compréhension du point de vue de l'autre et d'elle-même. Le médiateur tente de jeter la lumière sur les malentendus et d'amener la partie à réaliser que ce qui est important pour l'une ne constitue pas nécessairement une menace pour l'autre.

2. Est-ce qu'on reconnaît les caractéristiques d'un bon médiateur dans les scénarios?

Par la suite, afficher et lire l'extrait suivant à l'écran à partir de la **présentation PowerPoint « PP9 – Communication »** et demander au groupe-classe de partager leurs commentaires :

> Communication : Le médiateur a la responsabilité de faciliter la communication interpersonnelle, de donner des renseignements, de neutraliser les comportements négatifs et répétitifs et d'encourager la prise de décision. Il le fait par une *communication directe, perçue positivement par les participants, différenciant processus et contenu, utilisant des hypothèses et des techniques destinées à faciliter les entretiens*[2].

Présenter les principes de la communication en médiation.

A. La communication non verbale : (2 minutes)

La communication non verbale joue un grand rôle dans la médiation. Le regard, la posture, les vêtements, les expressions faciales, la poignée de main, le froncer des sourcils, le ton, le volume et la clarté de la voix sont tous des exemples de communication non verbale. « Les actions en disent davantage que les mots ».

Lorsqu'un message verbal et un message non verbal se contredisent, les parties et le médiateur se reportent au message non verbal. Le médiateur doit contrôler ses expressions et percevoir les expressions des autres parties.

À l'aide du graphique à **l'Annexe 23 « Pouvoir de la communication non verbale »**, expliquer que plus de 50% des messages sont communiqués de façon non verbale :

- 55% de ce qui est communiqué découle des expressions faciales et de la posture.
- 38% de ce qui est communiqué découle du ton, du volume et de la clarté de la voix.
- 7% de ce qui est communiqué découle des mots.

B. L'écoute active et interactive : (30 minutes)

Il y a deux catégories d'écoute, soit l'écoute active et l'écoute interactive, les deux étant interreliées.

- Objectif de l'écoute active : assurer qu'une personne comprend l'énoncé de l'autre personne ainsi que tous les éléments constitutifs de cet énoncé.

[2] Justin Lévesque, *Méthodologie de la médiation familiale*, Québec, Érès, 1998 à la p 124.

- Objectif de l’écoute interactive : la personne qui écoute confirme de façon verbale sa compréhension du message.

Exercice : L’écoute active et interactive

À l’aide de la **présentation PowerPoint « PP10 - Techniques d’écoute active et interactive »,** présenter et expliquer les techniques d’écoute suivantes : l’encouragement, la clarification, la confrontation, le résumé/la synthèse, la métaphore et la focalisation.

À la suite de la présentation de chacune des techniques, demander au groupe-classe de formuler et partager deux ou trois autres exemples.

- **L’encouragement :** Le médiateur encourage les parties à parler de leurs intérêts. Il n’est jamais en accord ou en désaccord avec ce qui est dit et utilise toujours des mots neutres.

  Exemple : « Je suis très blessée par ce qui est arrivé » dit Louise à son époux Marc. L’encouragement par le médiateur : « Pourriez-vous élaborer davantage sur ce qui est important pour vous? » ou « J’aimerais entendre davantage ce que vous auriez eu besoin dans cette situation ».

- **La clarification** : Le médiateur clarifie afin de comprendre ce que communiquent les parties. Il clarifie et encourage les parties à élaborer leurs propos.

  Exemple : « Mes enfants ne devraient jamais aller le voir. Je ne peux pas croire ce qui s’est passé! » dit Éric à son époux Mathieu. La clarification du médiateur :« Je ne suis pas certain d’avoir bien compris ce que vous dites; pourriez-vous élaborer? »

- **La confrontation** : Le médiateur aide une partie à se prononcer sur la différence entre ce qu’elle dit et ce qu’elle fait. Il invite la partie à examiner sa propre conduite afin de remplir cette lacune. L’objectif est d’aider la partie à explorer des faits conscients et inconscients et non de restreindre ou punir.

  Exemple : « Il est essentiel que je passe beaucoup de temps avec mes enfants » dit Benjamin. La confrontation du médiateur: « Vous dites qu’il est essentiel que vous passiez beaucoup de temps avec vos enfants cependant, présentement vous choisissez de les voir que tous les deux weekends. Il serait important d’en discuter ».

- **Le résumé / la synthèse** : Le médiateur récapitule les grandes lignes de ce qui a été dit entre les parties afin de faire ressortir le progrès de la séance de médiation, de faire la synthèse des idées et des faits importants et d'aller de l'avant. La synthèse est surtout utilisée lorsque la conversation n'aboutit pas et que le médiateur veut remettre au point la discussion sur les facteurs clés.

  Exemple : Le médiateur pourrait débuter le résumé comme suit : « J'aimerais effectuer la synthèse des facteurs clés dont nous avons discuté jusqu'à ce point ».

- **La métaphore** : Le médiateur utilise des images qui ont une grande puissance d'évocation. L'objectif de la métaphore est de clairement cerner une situation et ses enjeux.

  Exemple : « Anne et moi sommes incapables de changer notre comportement. Elle me crie par la tête et je m'enfuie de la maison à chaque fois que nous avons un désaccord. Je veux juste qu'on décide si notre fils participera à une ligue de soccer et elle est incapable de répondre ». La métaphore du médiateur: « Ce n'est pas facile de modifier sa façon de faire; la maison est en train de brûler et vous discutez de qui aura les rideaux.»

- **La focalisation** : Le médiateur invite les parties à centrer leurs propos plutôt que de rester vagues et parler de plusieurs sujets à la fois. La focalisation oriente la discussion et approfondit les renseignements que partage une partie.

  Exemple : « Je n'aime pas lorsqu'Éric vient chercher les enfants puisqu'il arrive trop tard, il n'enlève pas ses bottes en entrant dans la maison et il parle fort. Ah! Il a une nouvelle conjointe. Mes enfants parlent d'elle constamment. J'aimerais qu'Éric amène les enfants voir leurs grands-parents. Qu'allons-nous faire cette année pendant le temps des fêtes? » La focalisation du médiateur: « Essayons de reprendre un élément à la fois et y trouver une solution. Premièrement, discutons de l'arrangement entre vous et Éric quant à l'échange des enfants… »

C. Le questionnement approfondi (3 minutes)

Expliquer que le médiateur pose des questions pour obtenir des renseignements, explorer les intérêts des parties et les aider à générer des solutions. Les questions ont le pouvoir de modeler les relations dans une séance de médiation.

L'importance des questions ouvertes :

- Encouragent la divulgation de renseignements.
- Permettent au médiateur de découvrir les intérêts mutuels des parties et d'obtenir de l'« information gratuite » (des renseignements qu'une partie est prête à dévoiler).
- Ne peuvent être répondues par « oui » ou « non ».
- Débutent par quoi, quand, ou, comment, qui et pourquoi (Attention – les questions ouvertes « pourquoi » peuvent donner l'impression aux parties qu'elles sont jugées et peuvent devenir défensives).
- Ne sont pas biaisées et n'impliquent pas qu'une réponse est meilleure qu'une autre.

Rajouter que, parfois, la meilleure question est le silence. Les personnes parlent souvent pour remplir les pauses inconfortables pendant une discussion. Le fait d'attendre que l'autre parle peut permettre d'obtenir plus de renseignements que si l'on posait une question.

Exercice – Les questions ouvertes et fermées : (5 minutes)

Diriger les participants à **l'Annexe 24 « Questions et déclarations ouvertes »**. Les participants doivent convertir les questions et les déclarations fermées figurant à cette annexe en questions et en déclarations ouvertes.

Faire une mise en commun avec le groupe-classe et corriger l'exercice à l'aide des suggestions de réponses suivantes :

1. Question fermée : C'est frustrant pour vous lorsque votre conjoint ramasse les enfants en retard n'est-ce pas?

   Question ouverte : Comment vous sentez-vous lorsque votre conjoint ramasse les enfants en retard?

2. Question fermée : La meilleure option serait de s'entendre sur un horaire qui n'est pas en conflit avec les obligations de travail de votre conjointe n'est-ce pas?

   Question ouverte : Quelle serait la meilleure option pour éviter que l'horaire soit en conflit avec les obligations de travail de votre conjoint?

3. Question fermée : Êtes-vous d'accord que la solution proposée par votre conjoint semble très raisonnable?

   Question ouverte : Quelle est votre réaction ou quelle est votre opinion face à la solution proposée par votre conjoint?

4. Question fermée : La meilleure option en ce qui a trait les décisions d'ordre médical est de laisser votre conjoint continuer à prendre ces décisions, n'est-ce pas?

   Question ouverte : Que pensez-vous de la possibilité de laisser votre conjoint continuer à prendre les décisions d'ordre médical par rapport aux enfants?

5. Question fermée : N'est-ce pas vrai que vous refusez catégoriquement de considérer les souhaits de votre enfant tels qu'exprimés dans le rapport de l'évaluateur?

   Question ouverte : Expliquez-nous pourquoi vous semblez ne pas vouloir considérer les souhaits de votre enfant tels qu'exprimés dans le rapport de l'évaluateur?

Exercice – Les questions indispensables en médiation : (5 minutes)

Le médiateur utilise plusieurs types de questions afin de faire avancer la médiation (p. ex., la question hypothétique, la question ouverte, la question de clarification, la question de questionnement, etc.).

Diriger les participants à **l'Annexe 25 « Questions indispensables en médiation »**. Les participants doivent associer un type de question (colonne 1) à un exemple de question (colonne 2).

Faire une mise en commun avec le groupe-classe et distribuer **l'Annexe 26 « Questions indispensables en médiation (corrigé) »** aux participants afin qu'ils effectuent l'autocorrection.

Pause du dîner : 55 minutes, 12 h 25 à 13 h 20

D. Les techniques approfondies (le reflet, la reformulation et le recadrage) : (50 minutes, 13 h 20 à 14 h 10)

Expliquer qu'au moment de la négociation des enjeux, le médiateur doit motiver les parties, évaluer les intérêts et les besoins des parties, présenter la situation sous différents angles, inventorier et suggérer des options ou des alternatives, surmonter les impasses et encourager une entente mutuelle. Pour ce faire, le médiateur utilise des techniques suivantes:

- La reformulation
- Le recadrage
- Le reflet

À l'aide de la **présentation PowerPoint « PP11 - Reformulation, recadrage et reflet »**, effectuer un exercice après l'explication magistrale de chaque technique de négociation.

i. La reformulation (diapositive 2) :

Le médiateur reformule ce que disent les parties pour situer leurs propos, vérifier le sens des mots utilisés et donner une direction à la communication. Les parties doivent se sentir comprises par le médiateur.

Exemple de la reformulation :

- Affirmation : « Comment as-tu osé entrer dans ma chambre et lire mon journal de bord! »
- Reformulation : « Tu ne veux pas que j'entre dans ta chambre et que je lise ton journal de bord ».

Exercice – Exemple de la reformulation (diapositives 3 – 4): Pierre-Alexandre à sa conjointe, Marie-France : « Si tu pars, les enfants ne vont jamais aller te voir à la maison de ton nouveau conjoint ».

Demander au groupe-classe de reformuler cette affirmation.

Réponse suggérée :

- « Il me semble que vous avez de la difficulté à accepter le départ de votre conjointe et le fait qu'elle maintienne des contacts avec vos enfants lorsqu'elle habite chez son nouveau conjoint. Est-ce bien cela que vous voulez dire ? »

ii. Le reflet (diapositive 5) :

Le médiateur fait ressortir les sentiments de la partie qui communique. Comme un miroir, le médiateur reprend ce qui semble être le plus important pour les parties. Il s'agit d'une reformulation qui met l'accent sur les émotions de la partie. Cette technique est utilisée pour démontrer que le médiateur saisit les sentiments de la partie et pour amener la partie à dévoiler ses émotions après les avoir entendues d'une tierce personne.

Exemple du reflet:

- Affirmation : « Comment as-tu osé entrer dans ma chambre et lire mon journal de bord! »
- Reflet : « Le fait que je suis entrée dans ta chambre et que j'ai lu ton journal de bord te frustre énormément ».

Exercice – Exemple du reflet (diapositives 6 – 7): Élizabeth parlant de son conjoint, Antoine : « Il dit toujours ça et me traite d'idiote! »

Demander à quelques participants qu'est-ce qu'ils diraient afin de pratiquer la méthode du reflet.

Réponse suggérée :

- Le reflet du médiateur pourrait être (parlant à Élizabeth) : « Le commentaire d'Antoine vous frustre ». Le reflet du médiateur pourrait également être (parlant à Antoine) : « Il me semble que vous avez de la difficulté à comprendre ce qui vous arrive et cela vous fait vivre encore beaucoup d'émotions ».

iii. Le recadrage (diapositive 8) :

Chaque personne voit la réalité à partir de son propre cadre. Le cadre est composé de son expérience, son éducation, sa culture, ses valeurs, etc. Le recadrage permet au médiateur de proposer une autre façon de comprendre ce que communique une personne dans un nouveau contexte. En recadrant, le médiateur change le sens ou la charge émotive d'une interaction.

Le recadrage est utilisé afin de générer des solutions et de créer un virage. Le recadrage donne espoir et encourage les parties de poursuivre la médiation malgré les sentiments difficiles, en octroyant une caractéristique positive à un sentiment négatif.

Lorsque le médiateur effectue du recadrage, il :

- Écoute pour comprendre
- Paraphrase en utilisant ses propres mots
- Résume ce qui a été dit
- Classe logiquement les questions à déterminer
- Élabore sur les intérêts des parties, qui sont difficilement communiqués par ces derniers
- Subdivise les grandes questions à régler en plus petites questions
- Énumère les questions à déterminer d'une façon générale

- Élimine tout langage négatif et énumère les questions à régler de façon non biaisée

Le recadrage se concentre sur :

- La définition des questions à régler
- La transition des positions aux intérêts
- Le langage toxique
- La transition des plaintes aux demandes
- La transition de l'individuel au mutuel
- La transition du passé au futur
- La transition du blâme aux questions à régler

La formule du recadrage est la suivante[3] :

- « Il semble qu'il est très important pour vous que (valeur ou besoin) ».
- « (Valeur ou besoin) est quelque chose que vous tenez à cœur ».

Exemple du recadrage[4] :

- Affirmation : « Comment as-tu osé entrer dans ma chambre et lire mon journal de bord! »
- Recadrage : « Il semble qu'il est très important pour toi que je respecte ta vie privée ».

Exercice – Exemple de recadrage (diapositives 9 – 10): Sherry : « Je veux continuer à m'occuper des enfants puisque tu ne l'as jamais fait! » Éric : « Je veux la garde conjointe parce que j'ai le droit d'être impliquée dans la vie de mes enfants! »

Demander à quelques participants de recadrer.

Réponse suggérée :

- « La puissance de vos commentaires démontre que vous êtes très préoccupés par vos enfants et que vous désirez vous impliquer autant l'un que l'autre dans leurs vies ».
-

Pause de l'après-midi : 20 minutes, 14 h 10 à 14 h 30

[3] Cheryl A. Picard, *Mediating Interpersonal and Small group Conflict* (Ottawa: The Golden Dog Press, 2002) à la p 84.
[4] *Ibid* à la p 85.

3. Comprendre et gérer les motivations et les besoins de chacune des parties (p. ex. les situations personnelles, le climat émotionnel et les situations difficiles). (40 minutes, 14 h 30 à 15 h 10)

Chaque médiation est différente. Le médiateur doit pouvoir comprendre et gérer les situations personnelles, le climat émotionnel et les situations difficiles pouvant survenir en médiation.

a. Situations personnelles :

La présence d'un nouveau conjoint est un exemple d'une situation personnelle qui peut avoir un impact sur la médiation.

Visionner la vidéo suivante : **YouTube** http://www.youtube.com/watch?v=T8sAXDUFSCs, soit la bande-annonce pour le film « Stepmom » qui présente la nouvelle conjointe d'un père récemment séparé qui a deux enfants.

Animer une discussion sur l'impact possible d'un nouveau conjoint sur le plan parental. Voici une liste non exhaustive de situations qui pourraient se présenter :

- Le parent ayant un nouveau conjoint pourrait vouloir modifier l'horaire parental pour passer plus de temps avec son nouveau conjoint ou encore modifier l'horaire afin d'accommoder l'horaire du nouveau conjoint.
- Une tension peut survenir entre l'enfant et le nouveau conjoint. L'enfant pourrait refuser d'être en présence du nouveau conjoint.
- L'enfant peut demander d'aller vivre avec l'autre parent, advenant la cohabitation du nouveau conjoint.
- L'autre parent peut craindre l'influence du nouveau conjoint et demander une modification à l'horaire de visite/garde.
- La discipline des enfants peut devenir source de différend si le nouveau conjoint assume un rôle disciplinaire.
- La question à savoir quand et comment présenter un nouveau conjoint peut être soulevée et peut causer un conflit.

b. Climat émotionnel :

Un besoin qui n'est pas comblé génère une émotion. Dans le contexte de la médiation, les émotions exprimées par les parties permettent d'identifier leurs besoins. Des exemples d'émotions générées par le processus de médiation incluent :

- La colère / haine
- La perte d'estime de soi
- Le rejet
- Le doute de soi
- La peur de perdre le contrôle
- La solitude
- La dépression
- La peur de l'inconnu
- La confusion
- Le soulagement
- La méfiance
- La honte
- L'anxiété
- L'espoir
- La jalousie

Le médiateur peut recourir aux techniques et exemples suivants afin de gérer le climat émotionnel dans le cadre de la médiation :

1. Ignorer : L'émotion exprimée par une partie peut être telle que l'intervention du médiateur n'est pas requise (p. ex., s'il s'agit d'une action minime ou qui ne dérange pas l'autre partie).
2. Langage corporel : Le médiateur utilise son langage corporel pour intervenir.
3. Reconnaître : « Il est clair que tu es frustré et qu'il s'agit d'une question très importante. Nous devrions ralentir et parler plus doucement afin de tenter de trouver une solution satisfaisante pour vous deux ».
4. Normaliser : « Lorsqu'une personne est fâchée ou défensive, il est très facile d'interrompre la personne qui parle. Aline, pouvez-vous garder vos commentaires pour vous jusqu'à ce que William ait terminé de parler? Il sera plus facile pour vous de comprendre ce qu'il communique. Vous allez avoir la chance de communiquer votre point de vue par la suite».
5. Éduquer : « Sherri, lorsque vous dites que Caleb agit comme 'un idiot', cela peut créer de l'amertume. Pourriez-vous vous expliquer autrement? »
6. Conséquences : « Est-ce que vous avez déjà communiqué comme ceci dans le passé? Quelle fut la conséquence? »
7. Ventiler : Le médiateur encourage une discussion rationnelle plutôt qu'émotionnelle. « Lisette, ce que vous disait Gérald tantôt semblait vous déranger. Pourriez-vous lui expliquer pourquoi? »
8. Confronter : Le médiateur aide les parties à réaliser que leur comportement n'est pas productif. « Lorsque vous dites que vous êtes fâchée Jessica, vous me le dites et vous souriez. J'ai de la difficulté à comprendre – êtes-vous fâchée ou heureuse? »
9. Suggestions : « Pouvez-vous penser à des options qui vous permettrait de mieux vous écouter? »

10. Caucus : « Il serait utile que je vous rencontre séparément pour quelques minutes ».
11. Prendre une pause : « Il serait utile de prendre une pause de 15 minutes afin de retrouver son calme et de se concentrer sur le différend ».
12. Danger : « Si votre comportement persiste, ma préoccupation est que la séance de médiation se démantèlera ».
13. Compréhension diffère de l'approbation : « Malérie, je ne vous demande pas d'être d'accord avec ce que dit Hugo, je vous demande de tenter de comprendre ce qu'il communique ».
14. Prise de note : « Émilie, prenez note de votre idée alors que parle Éric. De cette façon, Éric pourra terminer son idée et vous n'allez pas oublier la vôtre».

c. **Situations difficiles** :

Une partie timide : Les deux parties à la médiation doivent avoir l'occasion égale d'exprimer leur point de vue. Si l'une des parties a de la difficulté à s'exprimer parce qu'elle est timide, le médiateur peut:

- Intervenir pour donner la parole à la partie timide (Jean, si vous le permettez, nous allons voir ce qu'en pense Lise »).
- Poser des questions directement à la partie timide (« Lise, que pensez-vous de la proposition de Jean? »).
- Vérifier la communication non verbale de la personne timide. Est-ce que la partie timide semble s'impatienter pendant que l'autre parle sans cesse? Si oui, le médiateur donne la parole à la partie timide (« Jean, je vois que Lise aimerait rajouter quelque chose. Nous allons lui donner la parole lorsque vous aurez terminé »).

Une partie pleure sans arrêt : Il est difficile de poursuivre une médiation lorsqu'une partie pleure sans cesse. Dans une telle situation, le médiateur peut:

- Reconnaître et valider l'émotion de la partie qui pleure.
- Demander à la partie si elle est en mesure de continuer la séance de médiation.
- Offrir de l'empathie et suggérer de prendre une pause.
- Proposer un arrêt et poursuivre lors d'une séance subséquente.

Une partie agressive : Une partie pourrait être agressive. Le médiateur doit être direct et mettre fin au comportement destructif, tout en demeurant neutre et empathique. Dans une telle situation, le médiateur peut:

- Demander à la partie agressive de reformuler ses propos de façon moins agressive.

- Référer la partie agressive aux règles de médiation établies au début de la médiation.

Une partie en colère : La colère permet de dénoncer un besoin profond, qui est habituellement provoqué par la peur. Dans une telle situation, le médiateur peut :

- Rencontrer la partie individuellement pour lui permettre de ventiler sa colère.
- Encourager la partie à découvrir la source de la colère (p. ex., Lucia est en colère puisque son conjoint l'a humilié en la laissant pour une autre femme).
- Demander à la partie de générer des solutions pour apaiser sa colère (p. ex., Matthew doit-il reconnaître la source de la colère de Lucia et s'excuser de l'avoir embarrassée? Lucia doit-elle prendre le temps afin de rebâtir son estime de soi?).
- Proposer des techniques de gestion de colère (p. ex., activité physique, communication, arts visuels).
- Aider à comprendre les répercussions de la colère sur l'autre partie et les enfants.

Objectivation : **(10 minutes, 15 h 10 à 15 h 20)**

À l'aide de leur journal de bord, les parties effectuent un exercice de réflexion sur l'importance de la communication en médiation.

Fin du Jour 3

Jour 4
9 h à 16 h 10

VII. PLAN PARENTAL

Objectifs d'apprentissage spécifiques :

1. Connaître et comprendre les aspects et questions qui peuvent surgir dans le cadre de la négociation d'un plan parental.

2. Maîtriser les concepts de base en droit de la famille, dont les questions de droit de garde et droit de visite.

3. Comprendre l'impact de la séparation sur la famille et être en mesure d'épauler les parties dans la détermination de la réorganisation familiale.

4. Acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour aider les parties à préparer un horaire parental.

5. Reconnaître et maitriser les cas spécifiques dans le cadre de négociation du plan parental (p. ex. hauts conflits et aliénation parentale).

6. Reconnaître et maîtriser les différences culturelles dans le cadre de la négociation du plan parental.

Afficher les objectifs d'apprentissage de la partie à l'écran afin de donner un aperçu aux participants des apprentissages qui y sont reliés. Utiliser la **présentation PowerPoint « PP3 – Objectifs d'apprentissage spécifiques de la formation »**. **(5 minutes, 9 h à 9 h 05)**

1. Connaître et comprendre les aspects et questions qui peuvent surgir dans le cadre de la négociation d'un plan parental. (50 minutes, 9 h 05 à 9 h 55)

Avec le groupe-classe, élaborer une définition d'un plan parental. **(5 minutes)**

La définition devrait comprendre les éléments suivants :

- Plan d'action qui définit les droits, rôles et responsabilités de chaque parent et les arrangements spécifiques quant aux :
    - Soins des enfants;
    - Décisions qui seront prises pour les enfants;
    - Horaires parentaux;

    - Besoins des enfants (médicaux, psychologiques, éducation, etc.).
- Le plan parental est dynamique et peut toujours être modifié afin de refléter les meilleurs intérêts des enfants.

Accorder **20 minutes** aux participants pour faire la compilation de questions pouvant surgir dans le cadre de la négociation d'un plan parental. Les participants travaillent avec les participants de leur table.

Faire la mise en commun en groupe-classe. Discuter de l'importance de catégoriser les questions (p. ex., les questions de santé, d'éducation, etc.).

Distribuer **l'Annexe 27 « Plans parentaux – liste de vérification »** et revoir le document en groupe-classe.

Comment entamer la médiation d'un plan parental :

Expliquer aux participants qu'il existe plusieurs façons d'entamer la médiation d'un plan parental. Souligner les points suivants :

- Il n'existe pas un seul guide ni une série d'étapes précises qui doivent être suivis dans le cadre de la négociation d'un plan parental. La négociation de tels plans doit être flexible afin de refléter les circonstances particulières des parties.

- Le médiateur travaille avec les parties en fonction de leurs connaissances juridiques. Par exemple :

    - La partie représentée devrait avoir des connaissances de base en matière de droit de la famille (garde et droit de visite). Elle ne devrait pas nécessairement avoir besoin d'information juridique afin de pouvoir négocier.

    - La partie non-représentée pourrait avoir un niveau de connaissances moins élevé en matière de droit de la famille. Dans ces circonstances, le médiateur devra expliquer certaines notions juridiques afin d'assurer que la partie puisse négocier en connaissance de cause. Une partie qui ne comprend pas les notions de base pourrait prendre des décisions qui ne sont pas dans son meilleur intérêt ou celui des enfants.

- Le médiateur cible les questions à résoudre avec les parties et détermine quelles questions sont plus contestées et lesquelles pourraient être plus faciles à régler. La première étape à franchir est l'établissement d'une liste de questions à régler. La liste doit être évolutive afin de permettre l'ajout d'éléments au cours de la médiation.

- Le médiateur fait ressortir des questions pertinentes qui n'ont pas été soulevées par les parties (p. ex., où il y a beaucoup d'amertume entre les parties, le médiateur pourrait suggérer la nécessité de s'entendre sur les méthodes et fréquence des communications entre les parents).

- Le médiateur décide, avec les parties, quelles questions seront discutées en premier.

- Souvent, les médiateurs encouragent les parties à commencer les discussions en traitant d'une question moins contestée. Cette méthode aide les parties à s'intégrer pleinement au processus de médiation sans pour autant les immerger dans un contexte très contesté qui peut faire surgir des émotions fortes.

- Un des facteurs qui peut influencer le choix des premières questions à discuter est l'importance de la question dans le contexte actuel des parties et leurs enfants (p. ex., si une décision médicale urgente doit être prise par rapport à un des enfants, la question à savoir qui prendra les décisions médicales urgentes pourrait devenir prioritaire afin d'assurer l'intérêt véritable de l'enfant.

- Un deuxième facteur à considérer est l'horaire de médiation. Si les prochaines séances de médiation ne sont prévues que plusieurs semaines plus tard, des décisions par rapport à l'horaire des enfants, telles que des décisions provisoires, doivent être priorisées afin de minimiser les différends entre les séances de médiation.

Diriger les participants vers **l'Annexe 28 (« Plan parental »)** et revoir en groupe-classe, un modèle de base d'un plan parental.

2. Maîtriser les concepts de base en droit de la famille, dont les questions de droit de garde et droit de visite. (30 minutes, 9 h 55 à 10 h 25)

Afin d'effectuer la médiation de plans parentaux, le médiateur doit avoir des connaissances juridiques portant sur la garde et les droits de visite.

Diriger les participants vers **l'Annexe 29 « Plans parentaux – questions de droit fondamentales ».** Présenter les types de garde et les lois qui régissent les questions de garde et de droit de visite.

Pause du matin : 20 minutes, 10 h 25 à 10 h 45

3. Comprendre l'impact de la séparation sur la famille et être en mesure d'épauler les parties dans la détermination de la réorganisation familiale. (35 minutes, 10 h 45 à 11 h 20)

À titre de mise en situation, visionner la vidéo **YouTube** http://www.youtube.com/watch?v=dB3chibPz8Y (6 min 5 sec) *The Effects of Divorce on Childrens Mental Health Through the Life Course First Hand*.

Entamer une discussion de groupe sur l'impact de la séparation sur les enfants et les parents. Assurer que les éléments suivants ressortent :

- La souffrance s'exprime différemment selon l'âge des enfants, leur sexe, leur personnalité et leur relation avec chacun des parents.
- Les enfants utilisent des stratégies d'adaptation différentes de celles des adultes.
- La séparation affecte les enfants, les parents et la famille étendue.

Exemples d'impacts de la séparation sur les enfants :

- Émotions initiales suite à la séparation (ces émotions peuvent persister très longtemps – tout dépend de l'enfant, sa composition émotionnelle / psychologique, son vécu, etc.) : *s*urprise, tristesse, anxiété, problèmes de sommeil, difficultés scolaires – chute ou échec scolaire, sentiments de solitude, dépression, colère – frustration, peur de l'abandon, culpabilité, manque d'estime de soi, insécurité, résistance aux changements.
- Phase transitionnelle : période de deuil de la vie familiale et début d'acceptation de la réorganisation familiale.
- Phase de consolidation (certains enfants ne se rendent jamais à cette phase) : vie reprend son cours; les enfants ont toujours besoin de l'appui et de la validation des parents.

Exemples d'impact de la séparation sur les parents :

- Un des parents se sent moins important aux yeux de ses enfants
- Colère envers l'ancien conjoint
- Sentiments d'abandon, d'isolement, de dépression, de fatigue, de nervosité
- Sentiments de culpabilité envers les enfants
- Manque de concentration
- Cauchemars
- Insomnie
- Nausées
- Perte ou gain de poids, etc.

Terminer en visionnant la vidéo ***Family Transitions: Young Children Speak Their Minds About Divorce***, production de Michael Trout, Infant-Parent Institute **(16 minutes).**

4. Acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour aider les parties à préparer un horaire parental. (50 minutes, 11 h 20 à 12 h 10)

Expliquer que l'horaire parental est souvent un élément central de la négociation d'un plan parental. Pour certaines parties, un horaire parental précis est déjà établi avant de débuter la médiation. La médiation permet de le réviser ou bien de le confirmer. Pour d'autres, l'horaire parental est une grande source de différends qui nécessite un travail de négociation très élaboré.

Rappeler aux participants les différents éléments qui peuvent avoir à être négociés dans le cadre d'un horaire parental (p. ex., l'horaire régulier, l'horaire des vacances, etc.). Diriger les participants vers **l'Annexe 27 « Plans parentaux – liste de vérification »**. Soulever les points suivants :

- Certaines parties ne nécessitent pas un horaire parental qui aborde tous les aspects énoncés à l'**Annexe 27**, puisqu'elles sont capables de négocier certains points, tels que les vacances, au fur et à mesure.

- Par contre, il est généralement important que l'horaire parental soit formulé de façon très spécifique afin de prévenir toute erreur d'interprétation en cas de différend entre les parties Dans l'éventualité où un service policier ou une école est appelé à faire respecter le plan parental, sa précision est primordiale. Par exemple, si l'horaire parental prévoit que les enfants sont avec le père toutes les deux fins de semaine, les informations suivantes devraient figurer dans l'horaire :

    · La date précise à laquelle commence cet horaire;

    · La définition de ce qu'est une « fin de semaine » (p. ex., le du vendredi au dimanche ou du vendredi au lundi matin);

    · L'heure de début et de fin;

    · Le transport des enfants et les lieux de rencontre;

    · Exemple : « Débutant le vendredi 29 mars 2013, et toutes les deux semaines suivant cette date, les enfants résideront avec le père. Le père ira chercher les enfants à la garderie à 17 h le vendredi et les ramènera à la garderie les lundis matins à 8 h ».

Diriger les participants vers **l'Annexe 30 « Scénarios horaire parental ».** Accorder 5 minutes aux participants pour la lecture du scénario 1 et 20 minutes pour qu'ils discutent du scénario et proposent ensemble deux horaires parentaux différents. Cet exercice n'est pas un exercice de négociation et n'est pas un jeu de rôle.

Faire la mise en commun des horaires proposés (10 minutes).

Accorder 5 minutes pour la lecture du scénario 2 et 20 minutes pour qu'ils soulèvent des questions et des points de discussion qui pourraient être entamés avec les parties afin de les aider à conclure un plan parental.

Pause du dîner : 50 minutes, 12 h 10 à 13 h

5. Reconnaître et maitriser les cas spécifiques dans le cadre de négociation du plan parental (p. ex. hauts conflits et aliénation parentale). (30 minutes, 13 h à 13 h 30)

Aux fins de cette formation, les définitions de hauts conflits et d'aliénation parentale retenues sont présentées à **l'Annexe 31 « Définitions de conflit, haut conflit et aliénation parentale ».** Demander aux participants de lire les définitions. Répondre aux questions au besoin.

Diriger les participants vers **l'Annexe 32 « Scénario de haut conflit »**. Lire le scénario en groupe-classe.

Animer une courte discussion afin de soulever certaines démarches et questions clés que le médiateur aborderait dans une telle situation. Par exemple :

- Quels sont les enjeux de cette affaire? Comment le médiateur entame la médiation?
  - Piste de réponse: rencontrer chaque partie individuellement avant la médiation; demander aux parties quelles sont leurs attentes pour la médiation; déterminer si des mesures particulières sont nécessaires pour assurer la sécurité de tous pendant le processus; dépistage; déterminer si la participation de la grand-mère et du nouveau conjoint serait avantageuse; déterminer si les parties sont représentées.
- Est-ce que la médiation peut être entamée si la Société de l'aide à l'enfance est impliquée?
- Que faire si le père maintient qu'il y a eu de l'abus et que la mère maintient que c'est complètement faux (impasse)?
- Se questionner par rapport à ses propres habilités à mener une médiation dans cette situation (bien comprendre quelle est l'implication de la Société de l'aide à l'enfance) :
  - Rappeler les questions déontologiques : devrais-je faire la médiation dans une telle circonstance (ne pas prendre le dossier seul si on n'a pas d'expérience dans le domaine; possibilité de co-médier avec un médiateur ayant de l'expérience). Diriger les parties vers **l'Annexe 33 « Code de conduite professionnelle : Family Mediation Canada (FMC) », à l'article 13.**

6. Reconnaître et maîtriser les différences culturelles dans le cadre de la négociation du plan parental. (60 minutes, 13 h 30 à 14 h 30)

Présenter aux participants la définition suivante de la culture : « Une culture est la configuration des comportements appris et de leurs résultats dont les comportements sont partagés et transmis par les membres d'une société donnée » (Linton,R. (1959). *Le fondement culturel de la personnalité.* Paris : Dunod).

Expliquer que les perceptions sur la diversité culturelle véhiculent des valeurs, des normes et induisent des comportements. Ces éléments permettent de définir les différentes conceptions de la relation sociale. La médiation peut avoir une place charnière afin de favoriser le dialogue interculturel.

Dans le cadre de la médiation, on crée une nouvelle culturelle, ce qu'on appelle « la troisième culture ». La troisième culture est une nouvelle relation interactive qui représente l'expression commune d'une communication entre des individus appartenant à deux cultures différentes.

Signaler aux participants l'importance de reconnaître et comprendre les différences culturelles dans le cadre de la médiation. Une formation en compétences culturelles peut s'avérer très importante pour le médiateur afin de comprendre les dynamiques familiales de certaines cultures et les motivations culturelles du comportement des parties. Les cultures influencent la façon de négocier et de résoudre des différends. Le médiateur doit non seulement faire preuve de sensibilité et de tolérance, il doit aussi comprendre et respecter la culture et le style de communication de chacun.

Animer une courte discussion sur les facteurs culturels que doit considérer le médiateur. Encourager les participants à partager leurs idées et points de vue.

(Pour une référence intéressante à ce sujet, voir Novine Berthoud-Aghili, *Le dialogue interculturel à l'école : rôles de la médiation*, Université de Genève).

Voici une liste non exhaustive de facteurs culturels :

- Le mode de communication au sein de la famille et l'importance de le connaître (p. ex., , dans certaines cultures, seul le père communique avec les étrangers donc, ce dernier pourrait adopter un rôle dominant dans la médiation).
- Le rôle des parties au sein de leur famille (rôles traditionnels, etc.) et le rôle de la famille élargie (p. ex., les grands-parents peuvent faire partie de la famille immédiate).
- Les situations de pouvoir liées au processus d'immigration (p. ex., le conjoint qui parraine sa conjointe).
- Les points de langue.

Diriger les participants vers **l'Annexe 34 « Scénarios : différences culturelles »**. Lire scénario 1 en groupe-classe.

Animer une discussion afin de soulever les questions portant sur le contexte culturel du **Scénario 1**.

- Quelles parties devraient participer à la médiation?
    - La Société d'aide à l'enfance (SAE)? Roshan?
    - Est-ce que la SAE doit participer, ou consentir à la participation de Roshan?
- Est-ce que le statut de pupille de la couronne de Roshan affecte la résolution possible de ce différend?
    - Roshan aurait-elle droit à l'héritage à titre de pupille de la Couronne? (La SAE garderait l'héritage en fiducie pour elle jusqu'à ce qu'elle atteigne 18 ans).
- Si une question juridique est soulevée, comment l'aborder? À titre d'avocat? À titre d'intervenant?
    - Importance déontologique : le médiateur doit connaître ses limites, d'obtenir les réponses aux questions juridiques et considérer effectuer une co-médiation avec un avocat qui pratique le droit successoral.
- Est-ce que les obligations culturelles ont préséance sur les obligations juridiques?

Accorder **5 minutes** aux participants pour la lecture du scénario 2 qui figure **à l'Annexe 34 « Scénarios de différences culturelles »**. Accorder 15 minutes aux participants pour la discussion des questions culturelles qui ressortent du scénario 2 en groupe-table.

Faire la mise en commun des discussions de groupe-table en soulevant les points suivants :

- Quels étaient les enjeux culturels, ou autres, de ce scénario? (Culturels et religieux)
- Est-ce que Toni devrait participer à la médiation? Quel serait l'impact de sa participation?
    - Pour comprendre les valeurs culturelles sous-jacentes qui pourraient influencer les comportements des membres de la famille.
    - Quel impact la participation de Toni aurait-elle sur Madame Velachi?
- Est-ce que la passivité de Madame Velachi aura un impact sur le processus de médiation?
- Comment évaluer le style de communication de la famille?
- Quel est le rôle du prêtre?

Pause de l'après-midi : 20 minutes, 14 h 30 à 14 h 50

VIII. CONSOLIDATION DES ACQUIS

Objectif d'apprentissage spécifique :

1. Mettre en pratique les habiletés et connaissances acquises dans le cadre d'exercices pratiques concrets portant sur les plans parentaux.

Afficher l'objectif d'apprentissage de la partie à l'écran afin de donner un aperçu aux participants des apprentissages qui y sont reliés. Utiliser la **présentation PowerPoint « PP3 – Objectifs d'apprentissage spécifiques de la formation »**. **(5 minutes, 14 h 50 à 14 h 55)**

1. Mettre en pratique les habiletés et connaissances acquises dans le cadre d'exercices pratiques concrets portant sur les plans parentaux. (60 minutes, 14 h 55 à 15 h 55)

Présenter la médiation qu'effectueront les participants le lendemain.

Les participants effectueront une co-médiation portant sur les plans parentaux. L'objectif est de mettre en pratique les habiletés et connaissances acquises au courdes quatre derniers jours de formation.

Expliquer que les participants seront divisés en équipes de quatre. Il y aura deux séances de médiation distinctes. Les participants effectueront une médiation d'une heure et 30 minutes (une première médiation en avant-midi et une deuxième, en après-midi).

Les participants vont recevoir deux scénarios. Le premier groupe de participants jouera le rôle du père ou de la mère dans la première médiation, et le rôle du co-médiateur dans la deuxième médiation (ou vice-versa). Le deuxième groupe de participants jouera le rôle du co-médiateur dans la première médiation, et le rôle du père ou de la mère dans la deuxième médiation.

Expliquer les directives suivantes au groupe-classe :

- Les participants qui jouent le rôle d'un parent recevront des instructions confidentielles. Ils ne doivent pas les divulguer aux co-médiateurs ni au participant qui joue le rôle de l'autre parent. Ils doivent bien suivre les instructions et ne pas changer d'avis ou adopter une autre position tôt dans le processus.
- Les co-médiateurs n'auront pas accès aux renseignements confidentiels distribués aux parents.
- **L'Annexe 10 « Survol des étapes »** et **l'Annexe 27 « Plan parentaux – Liste de vérification »** devraient servir à titre de guides de médiation ou de pistes d'éléments à aborder.
- Les parties doivent prendre pour acquis que la médiation constitue la première rencontre avec les deux parties.

- Les questions préliminaires (introductions, règles de base, confidentialité, rôle de chacun, etc.) ne devraient pas prendre plus de **15 minutes**.
- Puisqu'il s'agit d'une co-médiation, les participants doivent éviter qu'un des deux médiateurs domine la médiation.
- Les médiateurs auront du temps de préparation aujourd'hui et **15 minutes** avant la séance de médiation pour se rencontrer et discuter de la médiation (p. ex., questions à régler, comment entamer la médiation, division des responsabilités (étapes de la médiation, questions à discuter), stratégies employées lors de la médiation, etc.). Malgré cette préparation, les médiateurs devront s'adapter et suivre le rythme imposer par les parents : la médiation est un processus imprévisible.
- Compte tenu la limite de temps de la médiation, les co-médiateurs peuvent accorder un maximum de **deux** caucus.

Expliquer que la co-médiation :

- Permet aux médiateurs d'écouter et d'observer les parties.
- Facilite la coopération entre les médiateurs. Lorsqu'un médiateur n'est pas certain comment procéder ou arrive à une impasse, il est soutenu par le co-médiateur.
- Permet aux médiateurs ayant moins d'expérience d'apprendre d'un médiateur ayant plus d'expérience.

Diviser les participants en groupes de quatre. Si le groupe-classe ne peut se diviser en groupes de quatre, former des groupes de trois participants où le médiateur effectue la médiation seul.

Attribuer un numéro (de un à quatre) à chaque membre du groupe et expliquer le rôle de chacun :

- Numéro 1 : **Kira** dans le scénario 1 ET co-médiateur dans le scénario 2.
- Numéro 2 : **Steven** dans le scénario 1 ET co-médiateur dans le scénario 2.
- Numéro 3 : co-médiateur dans le scénario 1 ET **Mona** dans le scénario 2.
- Numéro 4 : co-médiateur dans le scénario 1 ET **Armhed** dans le scénario 2.

Distribuer les Annexes comme suit :

- Numéro 1 (Kira et co-médiateur): **Annexe 35.1 « Scénario 1 Kira et Steven (Kira) »** et **Annexe 36.3 « Scénario 2 Mona et Armhed (co-médiateur)»**.
- Numéro 2 (Steven et co-médiateur): **Annexe 35.2 « Scénario 1 Kira et Steven (Steven)»** et **Annexe 36.3 « Scénario 2 Mona et Armhed (co-médiateur)».**
- Numéro 3 (Co-médiateur et Mona): **Annexe 35.3 « Scénario 1 Kira et Steven (co-médiateur)»** et **Annexe 36.1 « Scénario 2 Mona et Armhed (Mona)».**

- Numéro 4 (Co-médiateur et Armhed) : **Annexe 35.3 « Scénario 1 Kira et Steven (co-médiateur)»** et **Annexe 36.2 « Scénario 2 Mona et Armhed (Armhed)».**

Accorder **45 minutes** aux participants pour la lecture des scénarios et la préparation à la médiation du lendemain.

Objectivation : (15 minutes, 15 h 55 à 16 h 10)

Inviter les participants à faire un retour personnel sur les apprentissages vécus le Jour 4 en prenant quelques minutes pour rédiger dans leur journal de bord.

Fin du Jour 4

JOUR 5
9 h à 16 h 15

1. (SUITE) Mettre en pratique les habiletés et connaissances acquises dans le cadre d'exercices pratiques concrets portant sur les plans parentaux. (9 h à 15 h 45)

5 minutes, 9 h à 9 h 05 : Réviser le déroulement de la médiation (règles du caucus, éviter qu'un médiateur prenne la relève de la médiation, réitérer que les parties doivent suivre leurs instructions confidentielles, se limiter à 15 minutes pour les questions préliminaires).

15 minutes, 9 h 05 à 9 h 20 : Les co-médiateurs se rencontrent afin de discuter rapidement de la médiation.

100 minutes, 9 h 20 à 11 h : Les participants effectuent la première médiation. Pendant la médiation, les formateurs circulent, observent et prennent des notes. Les participants doivent observer les autres membres de leur groupe afin de pouvoir partager leurs impressions et offrir des critiques constructives à la fin de l'exercice.

Pause du matin : 20 minutes, 11 h à 11 h 20

10 minutes, 11 h 20 à 11 h 30 : Mise en commun en petits groupes. Les groupes discutent de l'exercice (p. ex., ce qui était plus facile, difficile, les impasses, les problèmes de communication, etc.).

30 minutes, 11 h 30 à 12 h : Mise en commun avec le groupe-classe.

Pause du dîner : 50 minutes, 12 h à 12 h 50

15 minutes, 12 h 50 à 13 h 05 : Les co-médiateurs se rencontrent afin de discuter rapidement de la médiation.

100 minutes, 13 h 05 à 14 h 45 : Les participants effectuent la médiation.

10 minutes, 14 h 45 à 14 h 55 : Mise en commun en petits groupes. Les groupes discutent de l'exercice (p. ex., ce qui était plus facile, difficile, les impasses, les problèmes de communication, etc.).

30 minutes, 14 h 55 à 15 h 25: Mise en commun avec le groupe-classe.

Pause de l’après-midi : 20 minutes, 15 h 25 à 15 h 45

30 minutes, 15 h 45 à 16 h 15: Retour sur la formation et évaluation.

Fin de la formation

ANNEXE 1

DÉFINITION DE LA MÉDIATION FAMILIALE[5]

La médiation familiale est un processus de résolution des différends fondé sur une approche facilitante et non accusatoire au cours duquel un ou plusieurs médiateurs familiaux facilitent le dialogue sur les problèmes familiaux afin d'aider les parties à mettre au point et à concevoir leurs propres solutions aux différends. La médiation familiale peut comprendre des discussions sur les sujets suivants, sans toutefois s'y limiter :

a) Les questions prénuptiales et celles qui précèdent la cohabitation.

b) La réorganisation de la famille après une séparation ou un divorce.

c) Les plans futurs au sujet des enfants (p. ex., l'éducation, les soins médicaux, le mode de vie, le temps avec les enfants et la prise de décisions).

d) Le soutien financier et les questions liées aux biens en cas de séparation ou de divorce.

e) Le bien-être des enfants.

f) Les questions liées aux entreprises familiales.

g) La division des responsabilités pour le soin des parents âgés.

h) Les soins en cas d'incapacité.

i) Les différends parentaux avec les enfants ou au sujet des enfants.

j) Les finances familiales.

k) Les questions liées à la succession.

l) L' « adoption ouverte ». L'adoption ouverte est originaire des États-Unis*, open adoption*. Dans le cadre de l'adoption ouverte, il y a contacts entre parents d'origine et parents adoptifs, incluant ou non l'enfant. L'ouverture peut se limiter à un échange de renseignements, anonymes ou nominatifs, à la communication avant ou pendant le processus d'adoption, ou à la communication suite à l'adoption par courrier direct ou indirect, l'intermédiaire de services d'adoption, contacts téléphoniques, rencontres occasionnelles ou régulières, etc.

La médiation familiale est un processus volontaire.

---

[5] Cette définition s'inspire de la définition proposée par Médiation Familiale Canada.

ANNEXE 2

CONTINUUMS DES MÉTHODES DE RÉSOLUTION DE DIFFÉRENDS

(Ne constitue pas un processus linéaire – les méthodes sont des options et non des étapes à suivre)

Tableau du continuum :

- Le terme « résolution de différends » se rapporte généralement à des moyens ou à des méthodes visant à résoudre des différends autrement que par un processus judiciaire.
- Le règlement de différends vise à régler les problèmes le plus rapidement, économiquement et efficacement possible.
- Il y a diverses méthodes de règlement de différends.

1. Négociation :

- La négociation peut avoir lieu directement entre les parties ou par l'entremise des représentants des parties.
- Les parties contrôlent le processus.
- Le déroulement et l'encadrement sont privés.
- Ce processus permet des solutions qui vont au-delà des positions judiciaires des parties.
- La présence de l'avocat n'est pas obligatoire.

2. Droit collaboratif

- Forum privé
- Les parties sont assistées par un avocat
- Résolution des questions à l'amiable
- Sans saisir les tribunaux

3. Médiation :

- Le processus est volontaire.
- Les parties et le médiateur contrôlent le processus.
- Les parties choisissent le médiateur.
- Le déroulement et l'encadrement sont habituellement privés.

- Les parties peuvent y assister avec ou sans la présence de l'avocat.
- Les parties choisissent le résultat.

4. **Évaluation par un tiers** :

- Les parties choisissent un facilitateur neutre d'expérience, tel qu'un expert en relations familiales, pour évaluer de façon objective les questions soulevées par les parties.
- Ne lie pas les parties.
- Le tiers peut évaluer avec chaque partie les forces et les faiblesses de du différend.
- Le déroulement et l'encadrement sont privés.

5. **Méthodes hybrides (médiation-arbitrage, arbitrage-médiation, co-médiation, co-arbitrage)**

Médiation-arbitrage :

- Les parties tentent d'abord de résoudre leur différend par la médiation.
- Si la médiation ne permet pas de trouver une solution au différend, ou à certains aspects du différend, le différend ou les aspects non résolus sont soumis à l'arbitrage.
- Les parties conviennent (au moyen d'une convention signée au préalable) de passer de la médiation à l'arbitrage. Le médiateur peut devenir l'arbitre ou une nouvelle tierce partie peut être choisie afin d'agir comme arbitre.
- La décision arbitrale est contraignante et exécutoire.

Arbitrage-médiation :

- Les parties procèdent à l'arbitrage, mais entament un processus de médiation avant qu'une décision arbitrale soit rendue.
- Souvent, lorsque les parties découvrent leurs forces et leurs faiblesses, elles se rendent compte qu'il leur serait plus avantageux d'en arriver à une entente elles-mêmes que de laisser une tierce partie rendre une décision pour elles. Cette méthode est utilisée lorsque les parties ont besoin de mettre à l'épreuve leurs théories juridiques et leurs positions au moyen d'un processus compétitif avant d'entamer un processus moins litigieux.

Co-médiation ou co-arbitrage :

- Deux médiateurs ou deux arbitres sont présents et collaborent l'un avec l'autre.
- La co-médiation ou le co-arbitrage est utile lorsque plusieurs parties sont impliquées à la médiation ou à l'arbitrage et que les différends sont complexes.

6. Arbitrage :

- Une tierce partie est désignée pour rendre une décision arbitrale qui lie les parties.
- Les parties choisissent l'arbitre.
- Les parties ont un mot à dire dans le processus (p. ex., les règles de procédures et de preuve peuvent être flexibles).
- La procédure peut être modifiée afin de l'adapter au différend et aux besoins des parties.
- Généralement, il s'agit d'un processus formel.
- Le déroulement et l'encadrement sont privés.
- La décision est habituellement privée, mais elle peut être rendue publique.

7. Processus judiciaire :

- La procédure est définie par la loi.
- Les parties n'ont aucun contrôle sur le processus.
- Une tierce partie (juge) rend une décision qui lie les parties, qui est exécutoire.
- Le déroulement et l'encadrement sont publics.
- Les parties sont habituellement représentées par un avocat.

Méthodes vers la gauche : La négociation, la médiation (y compris le droit collaboratif) et l'évaluation par un tiers nécessitent la plupart du temps une tierce partie neutre qui n'a pas le pouvoir d'imposer une décision et qui ne peut lier les parties (par ailleurs, la négociation se déroule souvent en l'absence du tiers). Ces méthodes s'effectuent dans un encadrement privé et selon les choix des parties.

Méthodes vers la droite : Les méthodes hybrides, l'arbitrage et le processus judiciaire se caractérisent par la présence d'une tierce partie neutre qui a le pouvoir d'imposer une décision ayant force exécutoire. À l'exception du processus judiciaire, les parties peuvent choisir de participer ou non à l'un de ces processus.

Généralement, plus on se déplace vers la droite dans le continuum et qu'on se rapproche du processus judiciaire, plus on constate que les coûts sont plus élevés et que le processus:

- Est plus long, complexe et formel.
- Porte plus atteinte à la relation des parties.
- Offre moins de contrôle aux parties.
- Devient plus public.

Si l'on s'éloigne du processus judiciaire, on remarque généralement que les parties contrôlent davantage le processus et le processus est:

- Plus flexible.
- Moins dispendieux.
- Plus fluide et comporte moins de délais.

ANNEXE 3

COMMUNICATION – EXERCICE D'AUTOÉVALUATION

Vous trouverez ci-dessous 40 groupes d'énoncés. Dans chaque groupe, sélectionnez l'énoncé qui représente **le mieux** votre personnalité, et ce, aussi *spontanément* que possible. Il n'y a pas de mauvaise réponse. Encerclez le chiffre qui correspond à votre choix. Remarque : Le masculin est utilisé pour alléger le texte.

1. J'aime l'action.
2. Je traite les problèmes de façon systématique.

3. Je crois que les équipes sont plus efficaces que les personnes individuelles.
4. J'aime beaucoup l'innovation.

5. Je m'intéresse davantage au futur qu'au passé.
6. J'aime travailler avec les gens.

7. J'aime participer à des réunions de groupe bien organisées.
8. Les échéances sont importantes pour moi.

9. Je déteste la procrastination.
10. Je crois qu'il faut mettre les nouvelles idées à l'essai avant de les utiliser.

11. J'aime la stimulation qui découle de l'interaction avec les autres.
12. Je cherche toujours de nouvelles possibilités.

13. Je veux établir mes propres objectifs.
14. Lorsque je commence quelque chose, je vais jusqu'au bout.

15. Je tente de comprendre les sentiments des autres.
16. Je lance des défis aux personnes qui m'entourent.

17. J'aime recevoir des commentaires sur mon rendement.
18. Je crois qu'une approche étape par étape est très efficace.

19. Je crois être doué pour lire les gens.
20. J'aime résoudre des problèmes de façon créative.

21. J'extrapole constamment.
22. Je suis sensible aux besoins des autres.

23. La planification est la clé du succès.
24. Les longues délibérations m'impatientent.

25. Je garde mon calme lorsque je suis sous pression.
26. Je crois que l'expérience a beaucoup de valeur.

27. J'écoute les gens.
28. Les gens disent que je suis vif d'esprit.

29. La coopération est un mot-clé pour moi.
30. J'utilise des méthodes logiques pour mettre à l'essai des solutions de rechange.

31. J'aime traiter plusieurs projets en même temps.
32. Je me remets en question tout le temps.

33. J'apprends en faisant.
34. Je crois que ma tête contrôle mon cœur.

35. Je peux prédire comment les autres pourraient réagir à une certaine action.
36. Je n'aime pas les détails.

37. L'analyse devrait toujours précéder l'action.
38. Je sais évaluer le climat d'un groupe.

39. Je suis porté à commencer des choses et à ne pas les terminer.
40. Je me considère comme une personne décidée.

41. Je recherche des tâches qui présentent un défi.
42. Je me fonde sur l'observation et les données.

43. Je suis capable d'exprimer mes sentiments ouvertement.
44. J'aime concevoir de nouveaux projets.

45. J'aime beaucoup lire.
46. Je me considère comme un facilitateur.

47. J'aime me concentrer sur une question à la fois.
48. J'aime réussir.

49. J'aime en apprendre plus sur les autres.
50. J'aime la variété.

51. Les faits parlent d'eux-mêmes.
52. J'utilise mon imagination autant que possible.

53. Les tâches qui sont longues et avancent lentement m'impatientent.
54. Mon esprit ne cesse jamais de tourner.

55. Il faut prendre les décisions clés de façon prudente.
56. Je crois fortement que nous avons besoin les uns des autres pour accomplir le travail.

57. Je prends habituellement des décisions sans trop y penser.
58. Les émotions engendrent des problèmes.

59. Il est important pour moi que les autres m'estiment.
60. J'arrive à saisir les situations très rapidement.

61. Je mets mes nouvelles idées à l'essai sur les gens.
62. Je crois à l'approche scientifique.

63. J'aime faire avancer les choses.
64. Il est essentiel d'avoir de bonnes relations.

65. Je suis impulsif.
66. J'accepte les différences chez les autres.

67. La communication avec les autres est une fin en soi.
68. J'aime la stimulation intellectuelle.

69. J'aime organiser les choses.
70. Je saute habituellement d'une tâche à l'autre.

71. Je crois qu'il faut faire preuve de créativité lorsqu'on parle et travaille avec les autres.
72. L'autoréalisation est un mot-clé pour moi.

73. J'aime jouer avec les idées.
74. Je n'aime pas perdre mon temps.

75. J'aime exploiter mes points forts.
76. J'apprends en interagissant avec les autres.

77. Je crois que les abstractions sont intéressantes et agréables.
78. Je suis patient avec les détails.

79. J'aime les énoncés brefs et concis.
80. J'ai confiance en moi-même. [6]

[6] Pierre Casse, *Training for the Cross-Cultural Mind* (SIETAR, 1981). Utilisé avec la permission des formateurs des services de médiation du Manitoba.

Comment évaluer votre style de communication :

Reportez, sur les quatre échelles reproduites ci-dessous, les chiffres que vous avez encerclés dans le questionnaire. En d'autres mots, si vous avez choisi les énoncés 1, 4 et 6, vous devez encercler ces numéros sur l'une des quatre échelles.

Ensuite, additionnez le nombre d'énoncés encerclés pour chaque style de communication (n'additionnez pas les chiffres, mais plutôt le nombre de chiffres encerclés). Le maximum est de 20 par style. Vous devez obtenir un total de 40 pour les quatre styles.

Exemple : Style 1 = 1 - 8 - 9 - 13 - 17 - 24 - 26 - 31 - 33 - 40 - 41 - 48 - 50 - 53 - 57 - 63 - 65 - 70 - 74 - 79 = 3

Style 1 = ACTION = 1 - 8 - 9 - 13 - 17 - 24 - 26 - 31 - 33 - 40 - 41 - 48 - 50 - 53 - 57 - 63 - 65 - 70 - 74 - 79 = ___

Style 2 = PROCESSUS = 2 - 7 - 10 - 14 - 18 - 23 - 25 - 30 - 34 - 37 - 42 - 47 - 51 - 55 - 58 - 62 - 66 - 69 - 75 - 78 = ___

Style 3 = HUMAINS = 3 - 6 - 11 - 15 - 19 - 22 - 27 - 29 - 35 - 38 - 43 - 46 - 49 - 56 - 59 - 64 - 67 - 71 - 76 - 80 = ___

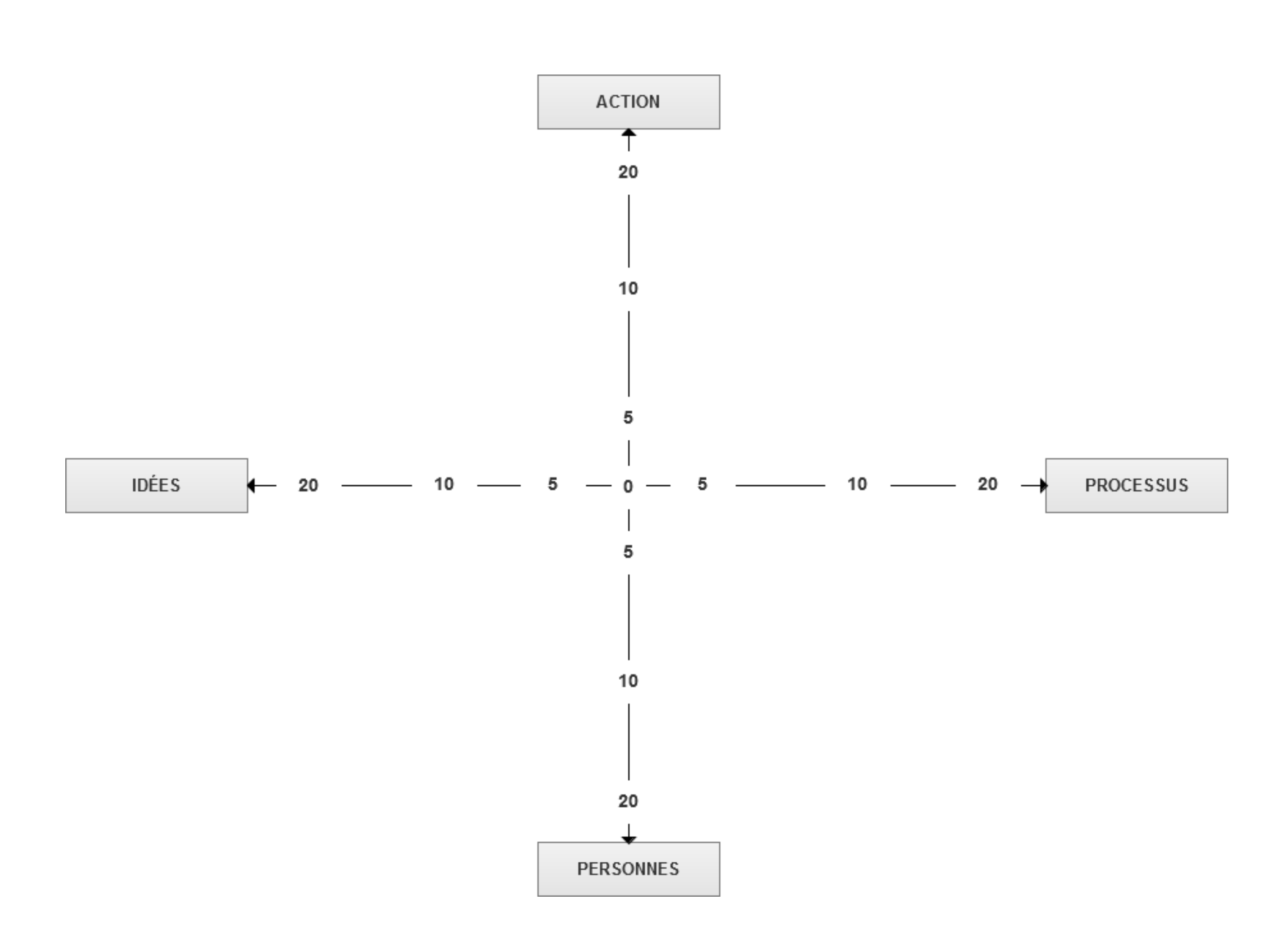
Style 4 = IDÉES = 4 - 5 - 12 - 16 - 20 - 21 - 28 - 32 - 36 - 39 - 44 - 45 - 52 - 54 - 60 - 61 - 68 - 72 - 73 - 77 = ___

TOTAL : _____

Styles / traits	**Ils parlent de…**	**Ils sont…**
Action (A)	Résultats * Responsabilité * Objectifs * Rétroaction * Rendement * Expérience * Productivité * Défi * Efficience * Réalisations * Aller de l'avant * Changement * Décisions	Pragmatiques * Directs * Impatients * Décidés * Rapides (ils sautent d'une chose à l'autre) * Énergétiques * Lancent des défis aux autres
Processus (PR)	Faits * Essayer des choses * Procédures * Analyse * Planification * Observations * Organisation * Preuves * Contrôler * Détails * Essais	Systématiques * Logiques * Concrets * Verbeux * Peu émotifs * Prudents * Patients
Facteurs humains (FH)	Personnes * Épanouissement * Besoins * Sensibilité * Motivations * Conscience * Travail d'équipe * Coopération * Communication * Croyances * Sentiments * Valeurs * Esprit d'équipe * Attentes * Compréhension * Relations	Spontanés * Empathiques * Chaleureux * Subjectifs * Émotionnels * Perspicaces * Sensibles
Idées (I)	Concepts * Les nouveautés dans le domaine * Innovation * Créativité * Interdépendance * Occasions * Nouvelles méthodes * Possibilités * Nouveaux moyens * Grands concepts * Améliorations * Enjeux * Problèmes * Potentiel * Alternatives	Imaginatifs * Charismatiques * Difficiles à comprendre * Égocentriques * Irréalistes * Créatifs * Remplis d'idées * Provocants

Tracer le graphique de vos résultats :

Sur le graphique ci-dessous, dessinez un point correspondant à votre résultat pour chacun des quatre styles de communication. Lorsque vous aurez dessiné un point pour chacun de vos quatre résultats, reliez les points. Le graphique résultant vous indiquera si vous avez une préférence marquée pour l'un des styles de communication ou si vos résultats sont davantage partagés entre deux, trois ou quatre styles.



Composer avec les autres styles de communication :

A. Communiquer avec une personne axée sur l'action :

- Mettez tout d'abord l'accent sur les résultats (énoncez la conclusion dès le début).
- Présentez votre meilleure recommandation (n'offrez pas de nombreuses solutions de rechange).
- Soyez aussi bref que possible.
- Mettez l'accent sur le caractère pratique de vos idées.
- Utilisez des moyens visuels.

B. Communiquer avec une personne orientée sur le processus :

- Soyez précis (exposez les faits).
- Organisez votre exposé selon un ordre logique : contexte, situation actuelle, résultats.
- Divisez vos recommandations en diverses catégories.
- Prévoyez des options (envisagez d'autres solutions) et indiquez quels sont les avantages et les désavantages.
- Ne bousculez pas une personne orientée sur le processus.
- Exposez les grandes lignes de votre proposition (1, 2, 3…).

C. Communiquer avec une personne qui s'intéresse aux facteurs humains :

- Prenez le temps de bavarder (ne vous lancez pas immédiatement dans la discussion).
- Soulignez les liens entre la proposition et les personnes intéressées.
- Montrez les résultats que l'idée a obtenus dans le passé.
- Utilisez un style d'écriture familier.

D. Communiquer avec une personne axée sur les idées :

- Prévoyez suffisamment de temps pour la discussion.
- Ne soyez pas impatient si l'interlocuteur digresse.
- Dès le début, efforcez-vous d'établir un lien entre le sujet de discussion et un concept ou une idée plus large (en d'autres mots, conceptualisez le sujet).

- Soulignez le caractère unique de l'idée ou du sujet discuté et mettez l'accent sur la valeur ou l'incidence de l'idée ou du sujet pour l'avenir.
- Lorsque vous écrivez à une personne qui s'intéresse aux idées, tentez dès le début de souligner les idées clés sur lesquelles repose votre proposition ou recommandation. Commencez par un énoncé général, puis entrez progressivement dans les détails.

ANNEXE 4

STYLES DE RÉSOLUTION DE DIFFÉRENDS ET APPROCHES EN MÉDIATION

STYLES DE RÉSOLUTION DE DIFFÉRENDS :

1. Rivaliser

- Caractéristiques: compétitif, déterminé, inflexible, cherche à satisfaire ses propres aspirations
- Utilité: lorsqu'on croit avoir absolument raison
- Désavantage: son entourage peut devenir méfiant car l'on recherche à satisfaire ses besoins

2. Céder

- Caractéristiques: conciliant, veux satisfaire aux aspirations des autres, fait preuve de générosité ou de charité
- Utilité: si la question importe plus à l'autre qu'à soi-même; un geste de bonne volonté
- Désavantages: possibilité de négliger ses propres besoins, choisir des solutions qui ne conviennent pas pour soi

3. Éviter

- Caractéristiques: minimise et contourne de façon diplomatique un conflit, évite le conflit, reporte une résolution
- Utilité: lorsqu'une cueillette de renseignements supplémentaires est requise avant une prise de décision
- Désavantages: les décisions sur des questions importantes risquent d'être prises, par défaut, sans que les enjeux soient réglés

4. Collaborer

- Caractéristiques: travail collaboratif avec l'autre, satisfait aux aspirations des deux parties
- Utilités: trouver une solution satisfaisante aux deux parties lorsque chacun ne veut pas compromettre ses intérêt/aspirations/besoins

- Désavantages: requiert beaucoup de temps et d'énergie, peut être épuisant et inutile

5. **Compromis**

- Caractéristiques: négocie, recherche une solution acceptable pour les deux, nécessite des concessions
- Utilité: situation d'équilibre de pouvoir et de poursuite d'objectifs contradictoires
- Désavantages: compromis n'est pas toujours viable à long terme

APPROCHES EN MÉDIATION :

1. **Approche évaluative ou directive**

Dans le cadre de l’approche évaluative, le médiateur est très directif. Il évalue les forces et les faiblesses des positions de chaque partie et détermine quels sont leurs intérêts respectifs. Il tente de prédire quelle serait l’issue du litige si les parties entreprenaient des procédures judiciaires. En se fondant sur cette analyse, le médiateur propose une entente possible aux parties et les encourage à l’accepter.

2. **Approche facilitatrice ou conciliatoire (Picard et Melchin)**

Selon l’approche facilitatrice, le rôle du médiateur est d’amener les parties à exprimer et comprendre ce qui est important pour chacune d’elles, et leurs craintes respectives. Par le biais de questions et de reformulations pour clarifier ou approfondir, le médiateur permet aux parties de comprendre davantage leur point de vue ainsi que celui de l’autre partie. Le médiateur tente de faire ressortir les malentendus et d’amener les parties à réaliser que ce qui est important pour l’un n’est pas nécessairement une menace pour l’autre. Ce sont les parties qui trouvent leur propre solution au différend, avec l’appui du médiateur qui facilite leur dialogue.

3. **Approche transformative (Bush et Folger)**

Cette approche met l’accent sur l’autodétermination. Elle vise à transformer la relation négative entre les parties en une relation saine et positive, et ainsi faciliter la résolution du différend. Cela se fonde sur l’idée que, dans le cadre d’un différend, l’une des parties se sent souvent moins puissante, alors que l’autre partie se adopte le rôle du « méchant ». L’approche transformatrice vise à corriger une telle situation malsaine en redonnant à chaque partie un sentiment de compétence personnelle et le pouvoir (habilitation). Le médiateur tente de cultiver une ouverture d’esprit chez les parties quant aux besoins, préoccupations, intérêts et valeurs

qui sont en œuvre dans le différend. Cela permet aux parties d'acquérir une compréhension globale du différend et des solutions possibles.

Le médiateur encourage les parties à réfléchir en posant des questions ouvertes, en paraphrasant ce que communiquent les parties.

4. Approche narrative (Winslade et Monk)

Selon l'approche narrative, le médiateur aide les parties à externaliser le différend et à s'unir pour régler le conflit. L'autre partie n'est donc plus un adversaire, mais plutôt un allié. Pour ce faire, le médiateur tente de séparer le problème des personnes, en les amenant à déconstruire leurs positions, leurs intérêts et leurs attentes, pour en venir à une compréhension mutuelle et trouver une solution au différend sur cette base.

Selon cette approche, c'est le problème qui est le problème, et non les parties impliquées.

ANNEXE 5

SCÉNARIO 1 – ENTREVUE INITIALE AU TÉLÉPHONE

EXERCICE N^{O} 1 (Lucie Caron et Pierre Lemay)

Vous recevez un appel téléphonique de Lucie Caron. Elle vous demande si vous pouvez agir comme médiateur dans le cadre de sa séparation de son mari, Pierre Lemay. C'est sa voisine qui lui a donné votre nom.

Jouez le rôle de médiateur en tenant compte :

- Des renseignements à fournir à Lucie Caron.
- Des renseignements à recueillir de Lucie Caron.

ANNEXE 6

SCÉNARIO 1 – ENTREVUE INITIALE AU TÉLÉPHONE – POINTS À SOULEVER

Les participants doivent faire ressortir les faits suivants afin d'évaluer la situation présentée :

- Pierre Lemay consent-il à participer au processus de médiation? (processus volontaire)
- Quelles sont les connaissances de Lucie Caron au sujet de la médiation? Déceler les conditions préalables à la médiation (violence conjugale, déséquilibre de pouvoir, etc.).
- Existe-t-il un contexte en particulier qui doit être connu (nouveaux conjoints, fort sentiment d'amertume, violence conjugale)?
- Les parties sont-elles séparées sous le même toit? Si oui, depuis quand?
- Les parties vivent-elles séparément? Si oui, depuis quand?
- Les parties ont-elles des enfants? Si oui, obtenir les renseignements de base (âge, sexe, besoins spéciaux, etc.).
- Quels renseignements ont été partagés avec les enfants? Qui leur a transmis ces renseignements? Déterminer, de façon provisoire, quels sont les différends dans le dossier ainsi que les attentes et les besoins des parties.
- Communiquer les renseignements suivants au sujet du processus de médiation :
    - Les principes de base de la médiation, c'est-à-dire la logistique, le respect, le droit de chacun d'être entendu, etc.
    - Votre rôle en tant que médiateur, le rôle des parties, le rôle des enfants, le rôle des avocats ou des autres professionnels.
    - Le déroulement de la médiation.
    - La différence entre un processus ouvert ou fermé.
    - La convention de médiation.

ANNEXE 7.1

SCÉNARIO 1 – ENTREVUE INITIALE EN PERSONNE (MÉDIATEUR)

NOTES DU MÉDIATEUR QUI FAIT L'ENTREVUE DE LUCIE CARON

Supposons que vous avez accepté le mandat de médiateur dans le dossier Caron/Lemay et que Lucie Caron vous fournit les renseignements de base suivants pendant votre appel téléphonique initial :

- Elle a 42 ans et son conjoint, Pierre Lemay, a 49 ans.
- Ils sont mariés depuis 20 ans.
- C'est le premier mariage de Lucie, mais le deuxième de Pierre.
- Ils ont trois enfants : Jean, âgé de 15 ans; Michelle, âgée de 12 ans; et Paul, âgé de 9 ans.
- Paul est un enfant hyperactif.
- Elle veut que les enfants demeurent avec elle. Elle reconnaît que Pierre est un bon père et qu'il aime ses enfants, mais elle a des préoccupations.
- Elle a demandé directement aux enfants s'ils veulent vivre avec elle et ils ont tous répondu oui.
- Elle travaille à titre de commis dans une petite boutique de vêtements.

Une semaine après votre contact initial au téléphone, vous rencontrez Lucie à votre bureau pour la première fois. Procédez à votre rencontre initiale. Quels autres renseignements aborderiez-vous au cours de cette rencontre?

ANNEXE 8.1

SCÉNARIO 2 – ENTREVUE INITIALE EN PERSONNE (MÉDIATEUR)

NOTES DU MÉDIATEUR QUI FAIT L'ENTREVUE DE PIERRE LEMAY

Vous rencontrez Pierre Lemay à votre bureau après votre rencontre avec Lucie Caron. Il vous avait fourni les renseignements de base suivants au cours de votre appel téléphonique initial :

- Il veut la garde des enfants car c'est Lucie qui désire la séparation, pas lui.
- Il travaille comme camionneur pour une entreprise de produits laitiers.
- Il s'investit dans les activités parascolaires des enfants.
- Il a informé les enfants que c'est leur mère qui désire la séparation et que c'est donc elle qui a entraîné l'éclatement de leur famille.
- Il a demandé directement aux enfants s'ils veulent vivre avec lui et ils ont tous répondu oui.

Quels autres renseignements aborderiez-vous au cours de cette rencontre?

ANNEXE 7.2

SCÉNARIO 1 – ENTREVUE INITIALE EN PERSONNE (LUCIE CARON)

NOTES CONFIDENTIELLES : LUCIE CARON

Vous jouez le rôle de Lucie Caron.

Renseignements que Lucie Caron a déjà communiqués au médiateur :

- Elle a 42 ans et son conjoint, Pierre Lemay, a 49 ans.
- Ils sont mariés depuis 20 ans.
- C'est le premier mariage de Lucie, mais le deuxième de Pierre.
- Ils ont trois enfants : Jean, âgé de 15 ans; Michelle, âgée de 12 ans; et Paul, âgé de 9 ans.
- Paul est un enfant hyperactif.
- Lucie souhaite que les enfants demeurent avec elle. Elle reconnaît que Pierre est un bon père et qu'il aime ses enfants, mais elle a des préoccupations.
- Lucie a demandé directement aux enfants s'ils veulent vivre avec elle et ils ont tous dit oui.
- Lucie travaille comme commis dans une petite boutique de vêtements.

Renseignements confidentiels à révéler au médiateur seulement s'il pose des questions qui suscitent leura divulgation de ces renseignements :

- Lucie affirme que ses rapports avec Pierre sont tendus depuis au moins trois ans. Elle dit que Pierre est un homme silencieux et réservé qui ne l'a jamais comprise. Cela fait au moins deux ans qu'elle reste avec lui pour les enfants seulement. Elle a maintenant décidé que cela n'est pas la meilleure solution, car l'ambiance familiale commence à avoir des répercussions sur les enfants. Pierre n'accepte pas la séparation, mais est prêt à tenter la médiation.
- Lucie s'inquiète car elle croit que Pierre ne comprend pas comment s'occuper des enfants au jour le jour. C'est Lucie qui voit au bien-être des enfants. Elle s'occupe des : visites chez le médecin/dentiste, communications avec l'école, activités scolaires, devoirs, et ainsi de suite. C'est également Lucie qui s'est chargée de l'enseignement religieux des enfants.
- Lucie affirme que Pierre est soit silencieux avec les enfants et elle, ou qu'il perd patience au point de claquer les portes et de quitter le foyer. Pierre perd surtout patience avec Paul.
- Lucie doit travailler quelques soirs par semaine ainsi qu'un samedi et un dimanche par mois.

ANNEXE 8.2

SCÉNARIO 2 – ENTREVUE INITIALE EN PERSONNE (PIERRE LEMAY)

NOTES CONFIDENTIELLES : PIERRE LEMAY

Vous jouez le rôle de Pierre Lemay.

Renseignements que Pierre Lemay a déjà communiqués au médiateur :

- Il veut la garde des enfants, car c'est Lucie qui désire la séparation et non lui.
- Il travaille comme camionneur pour une entreprise de produits laitiers.
- Il s'investit dans les activités parascolaires des enfants.
- Il a dit aux enfants que c'est leur mère qui désire la séparation et que c'est donc elle qui a entraîné l'éclatement de leur famille.
- Il a demandé directement aux enfants s'ils veulent vivre avec lui et ils ont tous répondu oui.

Renseignements confidentiels à révéler au médiateur seulement s'il pose des questions qui suscitent la divulgation de ces renseignements :

- Il a vécu un divorce très éprouvant avant de rencontrer Lucie et ne veut donc pas se séparer. Il n'accepte pas de divorcer une deuxième fois.
- Il espère réconcilier avec Lucie au cours des séances conjointes de médiation. Cependant, si Lucie continue à vouloir la séparation, il prendra toutes les mesures nécessaires afin d'obtenir la garde de ses enfants.
- Il part tôt le matin pour le travail. Il est de retour à la maison vers 15 h 30 et peut accueillir les enfants lorsqu'ils arrivent de l'école. Il ne travaille pas les fins de semaine.
- Il est l'entraîneur de l'équipe de hockey de Jean ainsi que de l'équipe de basketball de Michelle.
- Il n'est pas aussi engagé envers Paul puisqu'il ne sait pas comment communiquer efficacement avec lui. Paul est un enfant hyperactif tandis que Pierre est un homme silencieux et réservé.

Annexe 9

ENTENTE DE CONFIDENTIALITÉ

ENTENTE DE CONFIDENTIALITÉ ENTRE :

PARTIE : ___________________________

PARTIE : ____________________________

MÉDIATEUR : _________________________

Tous les participants au processus de médiation qui ont apposé leur signature ci-après reconnaissent qu'ils sont liés par les clauses de confidentialité énoncées ci-dessous :

1. Les parties s'engagent à ne pas contraindre le médiateur à témoigner ou produire, dans une instance civile, des documents relatifs aux questions liées à la médiation ou ayant été rédigés ou échangés dans le cadre celle-ci.
2. Le médiateur s'engage à ne pas dévoiler des informations, documents ou tous autres renseignements recueillis dans le cadre et pour les fins de la médiation.
3. Les assertions, déclarations ou aveux faits au cours de la médiation ainsi que les documents rédigés ou échangés dans le cadre de celle-ci ne peuvent être utilisés en preuve ou produits dans une instance civile, sous réserve des exceptions suivantes :

   i. Les déclarations, aveux ou documents obligeant à déclarer qu'un enfant peut avoir besoin de protection aux termes de l'article 72 de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*, LRO 1990, c C-11.

   ii. S'il existe des motifs raisonnables de croire que la divulgation est nécessaire pour faire face à une menace, réelle ou perçue comme telle, à la vie ou à la sécurité physique de quiconque.

   iii. Une partie consent à la divulgation de ses renseignements personnels.

   iv. L'entente découlant de la médiation sera divulguée aux avocats des parties à la médiation.

3. Les participants à la médiation peuvent discuter de la médiation avec leur avocat et individuellement avec le médiateur.

J'ai lu cette entente. Je comprends le contenu et je l'accepte.

Signé : ____ le _______________________________________

PARTIE DATE

____ le ____

TÉMOIN DATE

Signé : ____ le _______________________________________

PARTIE DATE

____ le ____

TÉMOIN DATE

Signé : ____ le _______________________________________

MÉDIATEUR DATE

____ le ____

TÉMOIN DATE

ANNEXE 10

SURVOL DES ÉTAPES

1. METTRE LA TABLE

- Analogie : mettre la table pour un repas.
- Objectifs de cette étape :
    - Donner une certaine structure à la médiation
    - Mettre les parties à l’aise (les parties peuvent être nerveuses)
    - S’assurer que les parties comprennent le processus
    - Établir une atmosphère positive, ouverte, informelle dans laquelle les parties se sentent appuyées et qui encourage les parties à participer
    - Établir un rapport entre les parties et entre le médiateur et les parties
    - Aborder les questions préliminaires (pause, toilettes, etc.)
- L'interaction a principalement lieu entre le médiateur et les parties.

Généralement, le médiateur fait ce qui suit :

i. L’introduction – la première rencontre de médiation avec les deux parties ensemble :

- Le médiateur se présente à nouveau (chacune des parties devrait avoir eu un premier contact individuel avec le médiateur) et confirme quels noms seront utilisés (p. ex., le médiateur demande à Mathieu s’il peut l’appeler Mathieu au lieu de M. Girard).
- Le médiateur :
    - Confirme le temps réservé pour la médiation.
    - Indique comment les lieux sont disposés (nombre de pièces, toilettes, eau, etc.).
    - Rappelle que la médiation est un processus volontaire, les parties ont et maintiennent le contrôle du processus.
    - Explique aux parties qu’elles peuvent mettre fin à la médiation si elles le désirent.

- Explique aux parties que le médiateur peut mettre fin à la médiation sans justification. Le médiateur doit maintenir sa neutralité. Une telle clause devrait être incluse dans la Convention de médiation.

ii. Explication du rôle des parties par le médiateur :

- Les parties doivent expliquer leur situation, leurs besoins et leurs attentes.
- Chaque partie doit écouter la partie adverse : il est important d'expliquer sa position, mais il est souvent plus important de comprendre la position de l'autre partie.
- Les parties doivent être ouvertes et flexibles : elles ne doivent pas tenter d'obtenir plus que ce qui est équitable ou raisonnable.
- Les parties doivent respecter les **règles de communication**. Elles établissent elles-mêmes les règles de communication au début de la séance de médiation. Lorsque les parties manquent de respect l'une envers l'autre, le médiateur réoriente ces dernières aux règles de communication. Des exemples de règles de communication incluent :
    1. Chaque partie a la chance égale de présenter sa version du différend.
    2. Seulement une personne peut parler à la fois; l'autre doit écouter pendant que l'autre parle.
    3. Un langage approprié doit être utilisé et les attaques personnelles doivent être évitées.
    4. Le médiateur doit expliquer le caractère confidentiel et privilégié de ce qui est dit au cours des séances de médiation. Le médiateur ne répétera pas ce qui a été dit et ne peut pas témoigner par exemple, s'il s'agit d'une médiation fermée.
    5. Le caucus :
        - Le médiateur pourrait demander de parler avec l'une des parties en l'absence de l'autre. Une partie pourrait également demander de parler avec le médiateur en l'absence de l'autre partie.
        - Le but du caucus est d'examiner, sous le couvert de la confidentialité, certains éléments du différend.
        - Les règles du caucus dépendent du médiateur.
- Les parties doivent vouloir accepter des compromis afin de conclure une entente sujet à l'obtention d'un avis juridique indépendant. En consultant un avocat, les parties garantissent que leurs intérêts seront protégés, elles bénéficient de conseils d'un expert en la matière et valident leur entente avant sa signature.
- Les parties doivent accorder à leur avocat le pouvoir de régler le différend lorsqu'elles ne sont pas présentes à la médiation.

iii. Explication rôle du médiateur :

- Le médiateur est neutre/impartial. Son rôle est d'aider les parties à négocier une entente.
- Le médiateur ne peut pas lier les parties ni imposer un résultat. Le but n'est donc pas de convaincre le médiateur, mais de converser avec la partie adverse.
- Le médiateur aide à déterminer quelles sont les questions à régler, à les comprendre, et à trouver des solutions.
- Si le médiateur est un avocat, il n'agit pas en tant qu'avocat et ne donne pas d'avis juridique. Les parties doivent consulter leurs propres avocats pour obtenir des conseils juridiques.

2. VERSIONS DES PARTIES

- Le médiateur demande à chaque partie d'expliquer sa version des faits afin de permettre:
  - Au médiateur de comprendre comment chaque partie perçoit les faits.
  - À chaque partie d'entendre et de comprendre la version de l'autre.
  - Aux parties d'exprimer toute émotion reliée au différend.
- Comment aller chercher les versions des parties (la longueur de cette étape varie selon les circonstances et les parties). Le médiateur :
  - Demande à chaque partie d'expliquer la situation (c'est souvent la première chance qu'elles ont d'exprimer leur version de l'histoire). Les parties doivent s'exprimer une à la fois.
  - Invite les parties à s'exprimer directement entre elles.
  - Invite parfois les avocats à intervenir.
  - Ainsi que les parties écoutent activement.
  - Contrôle et tente de minimiser les interruptions.
  - Pour susciter un échange complet, pose des questions ouvertes aux moments appropriés afin d'encourager la divulgation de renseignements, écoute afin de repérer les intérêts de chaque partie et les intérêts communs et gère les émotions des parties.

3. RECHERCHE DES INTÉRÊTS

- Le médiateur clarifie avec les parties ce qu'il perçoit comme étant leurs intérêts.
- Il s'assure qu'il a bien compris les intérêts des parties.

- Il s’assure que les parties se sentent bien comprises.
- Il présente la version de chaque partie (pour assurer une bonne compréhension – en utilisant des techniques de communication et de négociation) – parfois, les parties écoutent moins l’autre partie que le médiateur.
- Il fait ressortir les intérêts des parties comme suit :
    - Une fois qu'une partie a raconté sa version, le médiateur résume ce qui a été exprimé.
    - Certains médiateurs résument après chaque version, d'autres attendent d’avoir la version des deux parties.
    - Résume non seulement les faits, mais également les intérêts.
    - Vérifie avec les parties qu’il a bien compris les renseignements, pose des questions pour clarifier et encourage les parties à se poser des questions et à répondre aux questions de l’autre.

4. DÉTERMINATION DES QUESTIONS À DISCUTER

- Le médiateur établi la liste des questions (à l’aide des parties) à résoudre.
- Le médiateur formule des questions précises de façon positive et neutre (en s’adressant aux deux parties). Il s'assure que le bilan des questions soit complet.

5. OPTIONS / REMUE-MÉNINGES

- Une fois que les intérêts des parties sont exprimés et que les questions à déterminer sont établies, le médiateur encourage les parties à chercher des solutions et des options.
- Le médiateur cherche à faire ressortir des options qui pourraient permettre de régler le différend (options déjà connues et options qui découlent d’un remue-méninge).
- Le médiateur encourage les parties à se mettre à la place de l'autre.
- Le médiateur peut aider les parties à générer les options et à déterminer quelles sont les meilleures.
- Afin de faire ressortir les options, le médiateur invite les parties à faire un « remue-méninge ». Le médiateur demande aux parties de respecter les deux règles suivantes dans le cadre du remue-méninge :
    - i. Pas de critique : l’objectif est de dresser une liste d’options qui seront évaluées subséquemment. Les parties doivent se sentir à l’aise de proposer des solutions quelle que soit leur nature.

ii. Les options ne sont pas des offres de règlement, elles ne lient pas les parties.

- En procédant avec le remue-méninge, le médiateur encourage les parties à trouver des options; elles n'ont pas à justifier à l'autre chaque l'option présentée. L'énergie est focalisée sur la recherche d'options. Le médiateur encourage les parties à être créatives.
- S'il y a un blocage, le médiateur suggère un caucus afin d'explorer quelle est la MEilleure SOlution de REchange (MESORE).

6. CHOISIR LA/LES MEILLEURE(S) OPTION(S)

- Le médiateur encourage une négociation raisonnée entre les parties.
- En tant qu'expert en négociation, le médiateur tente d'amener les parties à négocier de façon constructive.
- Le médiateur aide les parties à évaluer les options et les MESORE (choisir la meilleure) et aide les parties à choisir la ou les meilleures options.
- Le médiateur :
    - Demande aux parties quelles sont les options intéressantes et, ensemble, ils travaillent avec ces options.
    - Encourage les parties à se baser sur des critères objectifs pour évaluer les options (p. ex., les horaires de travail des parents).
    - Aide les parties à se concentrer sur leurs intérêts et non leurs positions à voir comment les options répondent à leurs intérêts.
    - Met l'accent sur le futur (le passé ne fait que faire ressortir les émotions).
    - S'il y a un blocage, suggère de:
        - Prendre une pause
        - Faire un caucus (analyse des MESORE)
        - Ajourner la séance (critères objectifs)
        - Faire un rappel à la réalité
        - Déterminer ce qui se passe et le verbaliser
        - Exposer les conséquences et les répercussions d'une position
    - Élabore une entente partielle et obtient l'accord des parties sur un processus pour régler le reste du différend.

7. ENTENTE

- Faire la transition entre l'option choisie et une entente officielle.
- Le médiateur s'assure que l'entente officielle traite l'ensemble du différend - sinon, l'entente doit refléter le fait qu'elle ne traite que d'une partie du différend.
- Le médiateur s'assure que l'engagement et donc, l'entente, prévient les différends futurs.
- Le médiateur reconnaît ce que les parties ont accompli dans l'éventualité qu'aucune entente ne soit conclue.

    - .

Comment rédiger une entente?

- La rédaction de l'entente est basée sur la capacité du médiateur. Les parties peuvent demander au médiateur de rédiger une entente lors de la séance de médiation, que les avocats soient présents à la médiation ou non. Suite à la rédaction de l'entente, la séance de médiation est ajournée pour permettre aux parties d'obtenir des conseils juridiques indépendants.
- Là où une entente de séparation plus complète est rédigée, la séance de médiation est ajournée avant la rédaction de l'entente. Les parties obtiennent des conseils juridiques indépendants.
- Une fois la rédaction de l'entente complétée, une séance de médiation peut suivre afin de clarifier certains points.
- S'il n'y a **pas** d'entente, il est important de reconnaître ce qui a été accompli. Les circonstances peuvent justifier :
    - Un règlement écrit pour une partie du différend
    - Une reconnaissance verbale de ce qui a été accompli
    - Une entente sur la prochaine étape pour tenter de résoudre le différend

ANNEXE 11

MODÈLE DE CONVENTION DE MÉDIATION

ENTENTE DE MÉDIATION

1. Les parties ont convenu de participer au processus de médiation dans le but de régler le(s) différend(s) suivant(s) :

   a. Entente entre les parents concernant ________________________ (noms des enfants)

   b. Pension alimentaire pour les enfants

   c. Pension alimentaire pour le/la conjoint(e)

   d. Possession de la maison familiale/foyer conjugal

   e. Division des biens

2. Les parties désignent ________________________________ (nom de la Médiatrice) à titre de Médiatrice.

Rôle de la médiatrice

3. Il est entendu que la Médiatrice est une personne neutre dont le rôle consiste à aider les parties à négocier un règlement du différend et non pas d'imposer un règlement.

4. Il est entendu que la Médiatrice ne fera pas de décision en ce qui concerne la façon que le différend devrait être réglé.

5. Il est entendu que la Médiatrice peut fournir, au besoin, des renseignements juridiques, mais qu'elle n'offrira aucun conseil juridique.

Processus

6. Dans le but d'en arriver à un règlement du différend, la Médiatrice rencontrera les parties en séances conjointes et, à l'occasion, en séances individuelles.

7. Avec le consentement des parties, la Médiatrice peut inviter une autre personne aux séances de médiation, comme par exemple les enfants, les avocats ou d'autres personnes pouvant être impliquées.

8. La Médiatrice peut obtenir des renseignements d'autres sources et peut par la suite lire ou révéler les renseignements obtenus aux parties si elle le juge nécessaire, afin d'en arriver à un accord. Les parties acceptent de :

   a. Donner tous les renseignements pertinents à la Médiatrice afin qu'elle puisse connaître et comprendre toutes les questions en litige dans la médiation; et

   b. Signer tout consentement nécessaire à la demande de la Médiatrice.

9. Les parties comprennent qu'une entente temporaire concernant la garde ou la pension alimentaire des enfants ou du conjoint et de la conjointe peut être considérée.

Avis juridique indépendant

10. Il est entendu que la Médiatrice ne fournira aucun avis juridique aux parties ou à l'une d'elles. Il est fortement recommandé que les parties obtiennent, individuellement, un avis juridique indépendant de préférence avant que la médiation commence, mais surtout avant le règlement du différend, afin que chacune soit informée de ses droits, ses obligations et des implications juridiques de cette convention et de l'entente qui pourrait être conclue dans le cadre de cette médiation.

11. Advenant que les parties n'aient pas obtenu d'avis juridique indépendant avant la signature de cette convention, il est convenu que :

   a. Les parties comprennent qu'ils pourraient prendre des décisions sans connaître pleinement leurs droits et obligations et les conséquences qui pourraient en découler.

Divulgation financière

12. Dans l'éventualité où les questions concernant la propriété ou une pension alimentaire sont discutées durant la séance de médiation, chaque partie s'engage à :

   a. Divulguer de bonne foi ses renseignements financiers à la partie adverse, à la Médiatrice et aux avocats;

   b. Ne pas dissimuler ses actifs; et

   c. Ne pas annuler ou changer les bénéficiaires des polices d'assurance-vie et des assurances médicales et dentaires durant la médiation.

Confidentialité

13. Si les parties ne s'entendent pas sur une ou plusieurs questions, il est entendu que :

a. Tout ce qui a été énoncé, dévoilé verbalement ou par écrit au cours du processus de médiation demeurera confidentiel et ne sera pas recevable dans le cadre d'une poursuite judiciaire;

b. La Médiatrice s'engage à ne pas divulguer les renseignements ou la documentation qui lui aura été fournie durant le processus de la médiation sauf si les parties le lui permettent. Ceci ne s'applique pas aux circonstances décrites aux paragraphes 14 et 16 ci-dessous;

c. Les parties s'engagent à ne pas signifier une demande ou une assignation à comparaitre à la Médiatrice afin d'obtenir des documents, ou de dévoiler un énoncé verbal ou écrit des parties;

d. Aucune partie n'assignera la Médiatrice comme témoin à quelque fin que ce soit.

e. La Médiatrice ne préparera pas de recommandations concernant les points qui n'auront pas été résolus durant la médiation;

f. Tous les documents préparés dans le cadre de la médiation concernant les bilans financiers pourront servir, avec le consentement des parties, pour d'autres rencontres.

14. Les renseignements fournis à la Médiatrice durant les séances individuelles peuvent être partagés avec l'autre partie selon la discrétion de la Médiatrice à moins qu'il soit décidé que certains renseignements doivent demeurer confidentiels. La Médiatrice peut divulguer tout renseignement si la vie ou la sécurité d'une personne est ou pourrait être menacée.

15. À l'exception du questionnaire concernant le client (document confidentiel rempli par chacune des parties à l'issu de la médiation), la Médiatrice pourra, si elle le juge nécessaire, faire des copies de toute documentation venant des parties incluant les plaidoiries, les documents juridiques, les télécopies, les courriels et tout autre renseignement et les remettre à l'autre partie. Ainsi, les deux parties pourront prendre connaissance de tous les renseignements fournis à la Médiatrice. Si la documentation soulève des inquiétudes pour la sécurité d'une des parties, cette dernière peut en discuter avec la Médiatrice avant de lui fournir des renseignements.

16. Les parties comprennent et acceptent que, dans le cas où les renseignements divulgués durant le processus de médiation peuvent constituer une menace éventuelle ou future à la sécurité d'une ou des parties ou une violation de la ***Loi sur les services à l'enfance et à la famille*** ou le ***Code Criminel,*** la Médiatrice doit révéler un tel renseignement aux autorités concernées.

Poursuite judiciaire

17. Chacune des parties s'engage à ne pas entreprendre de démarches judiciaires (ni mandater un représentant pour le faire) concernant les questions qui font l'objet de la médiation, sans avoir averti la Médiatrice et l'autre partie au préalable.

18. Si les parties concluent un accord complet ou partiel, la Médiatrice préparera une entente sur les questions réglées et la fera parvenir aux parties ainsi qu'à leurs avocats.

Frais de la médiatrice

19. Il est entendu que :

    a. _______________________ (nom des parties) effectueront un dépôt de ________ $ (total) et se partageront également/ ou proportionnellement selon leur revenu les frais de la médiation;

    b. En plus des frais de la médiation, les parties devront payer toutes les dépenses relatives à la médiation y compris le temps de la Médiatrice et les frais reliés aux appels interurbains, photocopies, télécopies, communications par courriel, frais des experts (dans la mesure où la rétention des services d'experts est nécessaire), ainsi que les frais de déplacements, de stationnement et toutes les autres dépenses encourues par la Médiatrice en relation avec la médiation. Des factures provisoires seront présentées à chacune des parties et elles devront être acquittées sur réception;

    c. Les frais de la médiation sont établis à _______$ de l'heure et peuvent être assujettis à une modification sur préavis donné par la Médiatrice;

    d. ____________________ (les parties) sont responsables des frais de médiation en parts égales pour le temps consacré par la Médiatrice, y compris les appels individuels, les rencontres individuelles et les communications par courriels. Ainsi, les frais de la médiation ne seront pas divisés selon le temps que la Médiatrice consacre à chaque partie à moins qu'il y ait eu une entente à cet effet; et

    e. Si nécessaire, la Médiatrice peut demander un acompte additionnel pour des frais anticipés durant la médiation. La médiation ne continuera pas tant que l'acompte n'ait pas été remis.

20. Aucun rapport ou entente ne sera rendu à qui que ce soit tant et aussi longtemps que les frais de la médiation et les dépenses encourues ne seront payés au complet.

21. Un taux d'intérêt sera chargé au taux courant sur toute facture non-payée après trente (30) jours de la date d'échéance.

Politique d'annulation

22. Toute annulation de la médiation doit être fournie dans les 48 heures avant la date convenue pour la médiation et ce, durant les heures de bureau du lundi au vendredi entre 9 h et 17 h. Si l'annulation n'est pas faite dans le délai prescrit, les parties seront facturées pour le temps qui avait été prévu pour la médiation.

23. Si une partie annule un rencontre individuelle moins de 48 heures avant la date prévue, cette partie sera facturée pour le temps qui avait été prévu pour la rencontre.

24. Si la médiation est annulée moins de 48 heures avant le temps prévu en raison de la maladie d'un enfant ou d'une circonstance imprévisible, les parties se partageront également les frais d'annulation selon la discrétion de la Médiatrice.

Fin de la médiation

25. Il est entendu qu'à tout moment une partie peut mettre fin au processus de médiation. Si une partie désire se retirer elle devra en discuter avec la Médiatrice pour voir si les inquiétudes soulevées peuvent être résolues.

26. La Médiatrice peut, à sa discrétion, mettre fin à la médiation lorsque :

    a. Le processus semble porter préjudice à l'une ou l'autre des parties ; ou

    b. Il n'existe plus de bienfait à la médiation; ou

    c. L'accord ou l'entente discutée n'est pas raisonnable.

27. La Médiatrice avisera les parties des raisons pour lesquelles elle juge que la médiation devrait se terminer.

Chaque partie a pris connaissance de tous les éléments contenus dans cette convention et consentent à ce que la médiation procède selon les termes ci-énoncés.

DATÉE À _________________________, ce ______ du mois de _______________________, 20_______

___________________________________	_______________________________________
NOM DE LA PARTIE	SIGNATURE
___________________________________	_______________________________________
NOM DE LA PARTIE	SIGNATURE
___________________________________	_______________________________________
NOM DU MÉDIATEUR	SIGNATURE

ANNEXE 12

DÉFINITION VIOLENCE CONJUGALE ET MALTRAITANCE DES ENFANTS

Violence conjugale (définition inspirée par l'ONU)

Tous actes de violence dirigés contre le sexe féminin ou masculin et causant ou pouvant causer aux femmes et aux hommes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée (ONU, 2006)*.

Maltraitance des enfants (définition adoptée et utilisée par l'ONU)

La maltraitance des enfants renvoie aux mauvais traitements physiques et affectifs, aux sévices sexuels, au manque de soins ou à la négligence envers les enfants, ainsi qu'à leur exploitation commerciale ou autre (ONU, 2006)*.

*****L'Association ontarienne des Sociétés de l'aide à l'enfance a adopté ces définitions.

ANNEXE 13

DÉPISTAGES DE LA VIOLENCE CONJUGALE / ENFANT MALTRAITÉ

Dans les cas complexes et hautement conflictuels ou dans les cas de violence conjugale, le médiateur doit avoir la formation nécessaire pour effectuer une bonne analyse de la situation et pouvoir diriger les parties à des ressources appropriées selon leurs besoins spécifiques.

Parfois, des tensions et des différends peuvent mener à la violence soit avant la séparation, soit lors de l'annonce de la séparation ou dans les mois qui suivent cette période de bouleversement conjugal et familial.

- En cas de violence situationnelle, on ne s'opposera généralement pas à la médiation familiale.
- Toutefois, s'il s'agit d'une violence conjugale habituelle tel que défini par la politique décrite par Ontario Association for Family Mediation (OAFM), FMC, une prudence s'impose quant à la pertinence et l'opportunité de considérer la médiation sans mettre en péril la sécurité des parties et pour assurer un consentement libre et éclairé pour les décisions parentales et financières.

La médiation familiale dans des cas de violence conjugale est en évolution dans les provinces canadiennes. Certaines ont adopté des politiques régissant cette question alors que d'autres sont en réflexion sur le sujet. Les provinces comprennent des médiateurs publics ainsi que des médiateurs privés. Contrairement aux médiateurs publics, iI est difficile, voire impossible, de déterminer le fonctionnement des médiateurs privés en cas de violence conjugale

Le processus de dépistage de la violence s'effectue différemment d'une province à l'autre. Certains le font à l'aide d'outils tels que des questionnaires ou des protocoles particuliers. Le moment d'effectuer le dépistage diffère également selon les provinces. Certaines exigent que le dépistage s'effectue lors d'une séance préparatoire (appelée « intake session ») et d'autres, pendant le processus de médiation (voir l'outil Michigan Domestic Violence Prevention and Treatment Board, "Domestic Violence and child abuse/Neglect Screening for domestic relations mediation" (2001) aux pp 5-9).

Bien que la majorité des familles puisse bénéficier de la médiation familiale lors d'une rupture ou à la suite d'une rupture, il est généralement reconnu qu'un médiateur doit suivre une formation obligatoire spécialisée afin de médier dans des contextes de violence conjugale ou de maltraitance des enfants. En raison du déséquilibre de pouvoir entre les parties, de la nécessité d'un consentement libre et éclairé nécessaire pour toute décision et des besoins de sécurité de la victime, la médiation ne répond pas toujours aux besoins de ces parties.

Il est important de réitérer que la médiation n'est pas obligatoire. Le médiateur est obligé de mettre fin à la médiation s'il estime qu'il serait contre-indiqué de la poursuivre. Le Guide de normes de pratique en matière familiale, élaboré par le Comité des organismes accréditeurs en médiation familiale (OAFM) et adopté par tous les organismes accréditeurs, précise que le médiateur a le devoir d'évaluer la capacité des personnes à négocier

face à face et de s'assurer du consentement libre et éclairé des deux parties tout au cours de la médiation (voir l'outil Michigan Domestic Violence Prevention and Treatment Board, ci-haut, aux pp 20-25).

ANNEXE 14

OUTIL DE DÉPISTAGE DE VIOLENCE CONJUGALE

Les objectifs du dépistage sont de :

- Déterminer si la médiation peut procéder, sans qu'elle pose un problème de sécurité.
- Déterminer si les deux parties sont en mesure de participer pleinement au processus sans contrainte.
- Déterminer si vous, à titre de médiateur, avez l'expérience nécessaire afin de médier dans le contexte qui vous est présenté.
- Déterminer si un plan de sécurité est nécessaire dans les circonstances.

Le médiateur pose les questions suivantes aux parties :

1. Des incidences de **violence physique** sont-elles déjà survenues entre vous et votre conjoint? Quelle est la nature de cette violence (gifler, botter, pousser, étrangler)? Avez-vous déjà lancé des objets ou détruit vos biens? Est-ce que vous avez déjà utilisé des menaces ou de l'intimidation? Quelle est la sévérité de ces incidences?
2. Des incidences d'**abus verbal** ou **émotionnel** sont-elles déjà survenues entre vous et votre conjoint? Des insultes ou des abaissements? Des menaces ou de la jalousie extrême?
3. Quelle est la fréquence des incidences d'abus ou de violence? Quand ces incidences se sont-elles manifestées la première fois et quand était la dernière incidence?
4. Des incidences d'**abus d'alcool** ou de **drogues** sont-elles déjà survenues? Est-ce que vous ou votre conjoint avez déjà souffert de problème lié à l'alcool? Est-ce que vous ou votre conjoint consommez des drogues illicites?
5. Lequel d'entre vous a choisi de recourir à la médiation familiale? Pouvez-vous exprimer votre opinion ouvertement sans avoir peur de représailles lorsque vous êtes en présence de votre conjoint?

NB : Le médiateur pose ces questions aux parties et leur donne la chance de répondre. Le médiateur doit être très attentif au verbal et au non-verbal: les pauses et les réponses vagues peuvent vouloir dire que la partie considère sa réponse et cache des renseignements.

ATTENTION : La médiation dans un contexte de violence conjugale n'est généralement pas recommandée et pourrait être faite dans certaines circonstances très limitées par un médiateur qui a été formé en la matière.

ANNEXE 15

POSITION ET INTÉRÊT

Position : Une position est ce qu'une partie veut ou demande comme solution au différend. Une position, contrairement à un intérêt, est une solution spécifique mise de l'avant unilatéralement par une partie. Cette solution spécifique vise à remplir les besoins ou les intérêts sous-jacents d'une partie. Souvent, cette partie ne peut que visualiser cette solution spécifique. Par exemple, un parent entre en médiation en affirmant « Je veux la garde des enfants ». Il s'agit d'une position.

Intérêt : Un intérêt est la raison pour laquelle une partie adopte une position. Un intérêt naît à partir des motivations, des objectifs, des préoccupations et des besoins sous-jacents des parties. Il est important que le médiateur se concentre sur les intérêts des parties pour qu'elles trouvent un terrain commun et aboutissent à une entente mutuelle. Par exemple, l'intérêt sous-jacent à la position citée ci-dessus est que la mère veut que les enfants demeurent avec elle pendant les jours de semaine parce qu'elle a toujours assuré le soutient pour les devoirs et son ex-conjoint, est unilingue anglophone et ne peut pas fournir cet appui.

Exemples d'intérêts :

- Acceptation
- Accessibilité
- Accomplissement
- Affection
- Amour
- Appartenance
- Appréciation
- Autonomie
- Carrière
- Changement
- Clarté
- Communication
- Compétence
- Compréhension
- Confiance
- Connaissance
- Crédibilité
- Discrétion
- Diversité
- Efficacité
- Égalité
- Engagement
- Estime de soi
- Excellence
- Flexibilité
- Harmonie au travail
- Honnêteté
- Indépendance
- Intégrité
- Liberté
- Ouverture d'esprit
- Privé
- Productivité
- Professionnalisme
- Qualité de service
- Reconnaissance
- Réputation
- Respect
- Responsabilité
- Réussite
- Santé
- Satisfaction
- Sécurité
- Solitude
- Transparence
- Travail d'équipe
- Validation

ANNEXE 16

EXERCICE POSITIONS ET INTÉRÊTS

Lire les énoncés de position suivants et soulever les intérêts (les besoins, les craintes, les désirs, les soucis) qui pourraient être sous-jacents à ces positions. Pour chaque énoncé, tenter d'identifier le plus d'intérêts que possible.

1. Je veux avoir la garde de mes enfants et qu'ils voient leur père seulement une fin de semaine sur quatre. Après tout, c'est son infidélité qui a détruit notre mariage.

___

___

___

___

___

2. Je veux prendre toutes les décisions relatives à l'éducation de mes enfants et ne pas laisser ces décisions à leur mère.

___

___

___

___

___

3. Les enfants ne vont plus jamais voir leur père parce qu'il a une nouvelle conjointe.

___

___

___

___

___

ANNEXE 17.1

INSTRUCTIONS CONFIDENTIELLES POUR DENIS LEBLANC

Vous jouez le rôle de Denis Leblanc. Denis a 45 ans et sa conjointe, Michelle Paquin, a 46 ans. Ils sont mariés depuis 16 ans et ont deux enfants, Alexandre, âgé de 12 ans et Dania âgée, de 6 ans. Ils se sont séparé quelques mois passés à votre demande. Les enfants demeurent avec Michelle la semaine et avec vous la fin de semaine. Le mois prochain, Alexandre débute ses cours d'équitation les lundis soirs de 18 h à 20 h. Les cours sont offerts à une ferme équestre située à 30 minutes.

Denis Leblanc n'est pas d'accord à ce que Dania passe trois heures à une activité qui n'est pas la sienne. Il veut que chacun des parents s'occupe d'un enfant les lundis soirs.

Denis désire négocier qui aura la responsabilité d'accompagner Alexandre à ses cours d'équitation les lundis soirs et qui s'occupera de Dania pendant l'activité.

La position de Denis Leblanc:

- Accompagner Alexandre à son cours d'équitation, à condition que Dania reste à la maison de Michelle; ou
- Garder Dania avec lui pour que Michelle accompagne Alexandre à son cours d'équitation.

Les intérêts de Denis Leblanc :

- Maximiser le bonheur de ses enfants.
- Suivre la logique et le bon sens dans le cadre des arrangements familiaux.
- Éviter que l'autre enfant ait à passer des heures en auto et à regarder une activité qui n'est pas la sienne.
- Passer du temps de qualité seul avec un enfant.

Selon Denis, il serait ridicule qu'une fillette de 6 ans soit forcée d'aller aux cours d'équitation lorsqu'elle pourrait simplement rester à la maison avec sa mère. Michelle n'est pas une femme logique; elle ne comprendra probablement pas pourquoi Dania devrait rester à la maison. Depuis la séparation, elle n'écoute pas les suggestions de Denis.

ANNEXE 17.2

INSTRUCTIONS CONFIDENTIELLES POUR MICHELLE PAQUIN

Vous jouez le rôle de Michelle Paquin. Michelle a 46 ans et son conjoint, Denis Leblanc, a 45 ans. Ils sont mariés depuis 16 ans et ont deux enfants, Alexandre, âgé de 12 ans et Dania âgée, de 6 ans. Ils se sont séparés quelques mois passés à la demande de Denis. Les enfants demeurent avec Michelle la semaine et avec Denis la fin de semaine. Le mois prochain, Alexandre débute ses cours d'équitation les lundis soirs de 18 h à 20 h. Les cours sont offerts à une ferme équestre située à 30 minutes.

Michelle Paquin est d'avis que Dania devrait l'accompagner aux cours d'équitation, malgré que l'activité ne soit pas la sienne. Dania se comporte très bien en voiture et elle peut dessiner pendant l'activité.

Michelle doit maintenant négocier qui aura la responsabilité d'accompagner Alexandre à ses cours d'équitation les lundis soirs.

La position de Michelle Paquin:

- Accompagner Alexandre à ses cours d'équitation en compagnie de Dania. Les enfants demeurent avec Michelle les lundis soirs, donc pourquoi Denis prendrait la relève de cette responsabilité parentale? De plus, Denis travaille toujours les soirs de semaine donc Dania finirait par regarder la télévision seule de toute façon.

Les intérêts de Michelle Paquin :

- Éviter de perturber la stabilité de l'horaire des enfants.
- Denis doit payer le prix de leur séparation.

Les enfants ne devraient pas être séparés les lundis soirs, et surtout pas pour passer plus de temps avec leur père! Michelle est très blessée par la séparation, et elle veut sa vengeance.

ANNEXE 18

CLÔTURE D'UNE MÉDIATION

1. Mythe ou réalité ? « Une médiation n'est pas réussie si elle ne se termine pas par une entente complète et finale. Les parties vont croire qu'ils perdent leur temps, leur argent et seront en colère ».

2. Pourquoi la médiation familiale n'aboutit pas toujours à une entente complète et finale?

3. Quels autres résultats peuvent être significatifs pour les parties en médiation familiale?

ANNEXE 19

MODÈLE D'ENTENTE EN MÉDIATION FAMILIALE

ENTENTE : le 13 décembre 20__

ENTRE :

____________A____________
(mère)

ET

____________B____________
(père)

Les parties ont participé à une séance de médiation afin de résoudre la question de l'horaire parental concernant ________________ (nom de l'enfant et date de naissance) et ________________ (nom de l'enfant et naissance) (ci-après « les enfants ») pendant la période des fêtes, notamment la période du 24 décembre 20__ au 6 janvier 20__.

Les parties conviennent comme suit :

1. L'horaire parental antérieurement établi entre nous et consigné à l'accord de séparation en date du 11 janvier 20__ (ci-après « accord de séparation ») est modifié comme suit pour la période du 24 décembre 20__ au 6 janvier 20__ seulement :

    a) Les enfants demeureront avec ____________A____________ à partir du 24 décembre 20__ à 9 h jusqu'au 28 décembre 20__ à 9 h.

    b) Le 28 décembre 20__ à 9 h, ____________B____________ ramassera les enfants chez ____________A____________ au 1234, avenue XXXX, Ottawa (Ontario).

    c) Les enfants demeureront ensuite avec ____________B____________ à partir du 28 décembre 20__ à 9 h jusqu'au 6 janvier 20__ à 20 h.

    d) Le 6 janvier 2013 à 20 h, ____________A____________ ramassera les enfants chez ____________B____________ au 45, chemin XXXX, Ottawa (Ontario).

    e) Durant la période du 24 décembre 20__ au 6 janvier 20__, toutes les autres dispositions relatives aux enfants et aux responsabilités parentales des parties établies dans l'accord de séparation demeurent valides.

2. Les parties conviennent que l’horaire parental antérieurement établi et consigné à l’accord de séparation sera rétabli à partir du 6 janvier 2013.

3. Les deux parties concèdent et sont d’accord:

a) Qu’ils comprennent les conditions de ladite entente.

b) Que les conditions de ladite entente sont raisonnables.

c) Qu’ils apposent leurs signatures librement, volontairement et sans contraintes.

d) Qu’ils s’engagent de respecter les conditions ci-dessus.

e) Dans l’éventualité qu’une des parties ne soit pas satisfaite du comportement de l’autre, celle-ci parlera à l’autre partie en premier, et si le différend ne peut être résout, les parties auront recours à la médiation avant de recourir à toute autre méthode de résolution.

DATÉE À __________________________, ce ______ du mois de _______________________, 20_______

____ __________________________________

NOM DE LA PARTIE SIGNATURE

____ __________________________________

TÉMOIN SIGNATURE

____ __________________________________

NOM DE LA PARTIE SIGNATURE

____ __________________________________

TÉMOIN SIGNATURE

CERTIFICAT DE CONSEILS JURIDIQUES INDÉPENDANTS*

Je, ____________A____________ confirme avoir consulté et avoir reçu des conseils juridiques indépendants de Me ___________________________avant d'avoir signé la présente entente.

Je, Me ___________________________, confirme avoir été consulté par ____________A____________ et lui avoir fourni des conseils juridiques indépendants en ce qui a trait la présente entente.

____ ______________________________

NOM DE LA PARTIE SIGNATURE

____ ______________________________

AVOCAT SIGNATURE

- OU -

Je ____________A____________ confirme avoir été avisé de mon droit de recevoir des conseils juridiques indépendants avant de signer l'accord. Je confirme avoir été avisé du caractère essentiel de l'obtention de conseils juridiques indépendants et je choisis de renoncer à ce droit.

____ ______________________________

NOM DE LA PARTIE SIGNATURE

*Ce certificat doit être reproduit deux fois (un certificat par partie).

ANNEXE 20

CONSEILS : RÉDACTION D'UNE ENTENTE EN MÉDIATION FAMILIALE

- Utiliser un langage simple et compréhensible.
- Préciser les décisions prises lors des séances de médiation.
- Présenter les solutions dans un ordre logique.
- Éviter de mentionner la faute, le blâme ou la culpabilité de l'une ou de l'autre partie.
- Éviter les jargons.
- Viser la durabilité à long terme.
- Identifier les parties en utilisant leurs noms complets.
- Assurer une uniformité : ne pas utiliser deux mots qui veulent dire la même chose (p. ex., en se référant au « différend », utiliser seulement le terme différend et non d'autres synonymes tels que conflit, problème, opposition, rivalité, etc.).
- Éviter toute ambigüité en spécifiant « qui, quand, ou, comment, pourquoi », en écrivant les sommes d'argent et les méthodes de paiement, en s'assurant que toutes définitions sont comprises par les parties, en évitant d'inclure des tierces parties à l'entente.
- Dans certaines circonstances, le document n'est signé que par le médiateur. Les parties ne signent pas. Le document n'est donc pas un contrat ayant force juridique. Le document doit être apporté à un juriste qui consignera le document à une entente juridique.

ANNEXE 21

DÉSÉQUILIBRE DE POUVOIR EN MÉDIATION

Annabelle et Louis sont en médiation. Ils sont conjoints de fait depuis 17 ans et ont deux enfants âgés de 12 et 8 ans.

Louis est un homme de taille imposante. Il est comptable et négocie régulièrement dans le cadre de son travail. Son revenu est plus élevé que celui d'Annabelle. Annabelle a des liens affectifs importants avec les enfants. Elle est restée à la maison avec les enfants pendant les dix dernières années. Elle détient un baccalauréat en communication. La dernière fois qu'elle était sur le marché du travail (il y a dix ans), elle occupait un poste d'agente de communication pour un organisme à but non lucratif et gagnait un salaire annuel de 30 000 $.

Vous êtes le médiateur. Quelles stratégies d'intervention utiliseriez-vous afin d'équilibrer le pouvoir entre les parties?

ANNEXE 22

DÉSÉQUILIBRE DE POUVOIR EN MÉDIATION : SUITE

Après une heure de médiation, malgré vos interventions, Louis commence à adopter une approche fondée sur le pouvoir afin de « gagner la médiation ». Il donne des ordres, menace, critique, juge, blâme, humilie, blague et critique Annabelle.

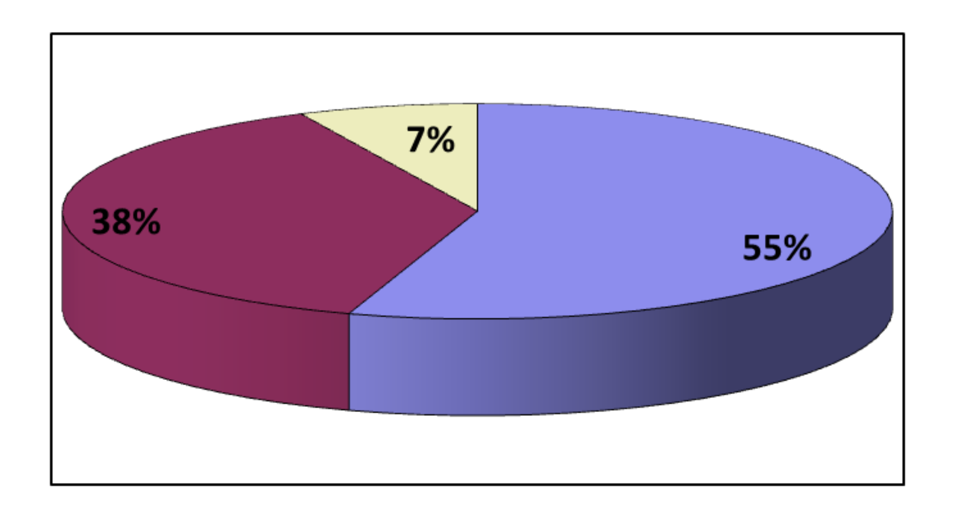
Vous êtes le médiateur et vous devez intervenir rapidement pour éviter l'impasse ou encore pour éviter qu'Annabelle se replie sur elle-même et accepte des suggestions qu'elle finira par regretter. Quelles stratégies utiliseriez-vous afin d'intervenir pour équilibrer le pouvoir entre Annabelle et Louis?

ANNEXE 23

POUVOIR DE LA COMMUNICATION NON-VERBALE

La façon dont nous communiquons nos messages[7]:

Posture et expressions faciales (55%) Ton, volume et clarté de la voix (38%)
Mots (7%)



[7] *Supra* note 3 à la p 71.

ANNEXE 24

QUESTIONS ET DÉCLARATIONS OUVERTES

1. Question fermée : C’est frustrant pour vous lorsque votre conjoint ramasse les enfants en retard n’est-ce pas?

   Question ouverte :____

2. Question fermée : La meilleure option serait de s’entendre sur un horaire qui n’est pas en conflit avec les obligations de travail de votre conjointe n’est-ce pas?

   Question ouverte : ____

3. Question fermée : Êtes-vous d’accord que la solution proposée par votre conjoint semble très raisonnable?

   Question ouverte : ____

4. Question fermée : La meilleure option en ce qui a trait les décisions d’ordre médical est de laisser votre conjoint continuer à prendre ces décisions, n’est-ce pas?

   Question ouverte : ____

5. Question fermée : N’est-ce pas vrai que vous refusez catégoriquement de considérer les souhaits de votre enfant tels qu’exprimés dans le rapport de l’évaluateur?

   Question ouverte : ____

ANNEXE 25

QUESTIONS INDISPENSABLES EN MÉDIATION

1. Les questions ouvertes
2. Les questions de renseignements
3. Les questions de clarification
4. Les questions d'encouragement
5. Les questions hypothétiques
6. Les questions d'exploration future
7. Les questions sur le besoin et les intérêts
8. Les questions de recherche de solutions
9. Les questions suggestives
10. Les questions de fermeture

a) Saviez-vous que certains pensent que …

b) Que signifie le terme « impasse » pour vous?

c) Nous sommes d'accord sur ce point. Pouvons-nous passer à la prochaine question?

d) Réfléchissez à un moment lorsqu'un ami ou un membre de votre famille vous a remercié de votre support pendant une période difficile. Comment cette personne-là peut-elle vous venir en aide aujourd'hui?

e) Comment se nomme vos enfants?

f) Qu'est-ce qui vous amène ici aujourd'hui?

g) Quelle est votre principale préoccupation lorsque vous envisagez une vie séparée?

h) Pouvez-vous suggérer deux solutions possibles?

i) Que se passera-t-il si vous continuez de refuser les solutions qui tentent de régler la situation?

j) Si Antoine acceptait de garder les enfants à chaque deux fins de semaine, croyez-vous que…?

ANNEXE 26

QUESTIONS INDISPENSABLES EN MÉDIATION (CORRIGÉ)[8]

1. Les questions ouvertes **(f) :** Qu'est-ce qui vous amène ici aujourd'hui? Question qui permet de débuter la conversation.
2. Les questions de renseignements **(e) :** Comment se nomme vos enfants? Question qui permet d'obtenir des renseignements, des faits, des opinions et des points de vue.
3. Les questions de clarification **(b) :** Que signifie le terme « impasse » pour vous? Question qui permet de préciser et rendre plus clair.
4. Les questions d'encouragement **(d) :** Réfléchissez à un moment lorsqu'un ami ou un membre de votre famille vous a remercié de votre support pendant une période difficile. Comment cette personne-là peut-elle vous venir en aide aujourd'hui? Question qui favorise la poursuite de la conversation.
5. Les questions hypothétiques **(j) :** Si Antoine acceptait de garder les enfants à chaque deux fins de semaine, croyez-vous que…? Question qui encourage à penser à des solutions sans engager les parties.
6. Les questions d'exploration future **(i)** : Que se passera-t-il si vous continuez de refuser les solutions qui tentent de régler la situation?
7. Les questions sur le besoin et les intérêts **(g)** : Quelle est votre principale préoccupation lorsque vous envisagez une vie séparée? Question qui permet aux parties de faire valoir leurs intérêts.
8. Les questions de recherche de solutions **(h) :** Pouvez-vous suggérer deux solutions possibles? Question qui permet d'analyser les options.
9. Les questions suggestives **(a) :** Saviez-vous que certains pensent que … Question qui permet d'introduire des perspectives différentes.
10. Les questions de fermeture **(c) :** Nous sommes d'accord sur ce point. Pouvons-nous passer à la prochaine question? Question qui favorise la prise de décision.

[8] *Supra* note 1 à la p 300.

ANNEXE 27

PLAN PARENTAUX – LISTE DE VÉRIFICATION

Questions de santé :

- Visites régulières chez les médecins et spécialistes (dentistes, orthodontistes, oculistes, psychiatres, etc)
- Choix des médecins
- Choix des types de soins (homéopathie, traditionnel, etc.)
- Urgences médicales
- Décisions importantes et ponctuelles (chirurgies, spécialistes)
- Médicaments (choix et administration)
- Frais de soins non-couverts par l'assurance et non remboursables
- Garde et renouvellement des cartes-santé
- Accès de chaque parent aux renseignements médicaux
- Alimentation/nutrition
- Autres décisions en matière de santé

Questions d'éducation :

- Choix de l'école
- Choix de programmes spéciaux (classes spéciales pour enfants avec troubles d'apprentissage, programmes sportifs, programmes pour enfants doués, etc.)
- Choix de la langue d'éducation (français, anglais, immersion, etc.)
- Choix de programmes culturels/langues (programmes parascolaires pour apprendre autres langues et cultures, etc.)
- Appui des enfants (devoirs et leçons, besoin de tutorat, etc.)
- Communications des parents avec l'école (communications de rendez-vous, absences et retards, communications avec enseignants pour discuter de difficultés des enfants)
- Communication de l'école aux parents (bulletins, difficultés avec enfants)
- Rencontres avec enseignants
- Participation aux événements scolaires (spectacles, sorties pédagogiques, etc.)
- Accès à l'information

- Journées pédagogiques

Questions de religion :

- Choix de l’enseignement religieux
- Célébrations religieuses
- Pratiques religieuses
- Assiduité aux célébrations nonobstant l’horaire de garde (enfants doivent participer aux célébrations même lorsqu’ils sont sous les soins du parent non-pratiquant)

Accès aux renseignements concernant les enfants :

- En matière de santé
- En matière d’éducation

Résidence des enfants/horaire :

- Horaire régulier pendant l’année scolaire (partage du temps entre les parents)
- Horaire de vacances et de journées spéciales (Noël, Veille de Noël, Jour de l’An, Veille du jour de l’An, vacances de Noel, congé d’hiver, Pâques et congé de Pâques, vacances d’été, jours fériés, fête des mères, fête des pères, anniversaire de naissance des enfants et de chacun des parents, fêtes familiales, etc.)
- Droit de premier refus

Communications entre enfants et parent/maintien de la communication entre les visites :

- Types et fréquence des communications avec le parent qui n’est pas avec les enfants

Cohérence/uniformité :

- Entente sur l’importance d’être cohérent et uniforme dans les méthodes utilisées pour élever les enfants et assurer leur croissance saine
- Styles parentaux et valeurs intrinsèques des parents
- Types de punitions

Interdiction de faire des commentaires/remarques négatifs à l’égard de l’autre parent :

- Entente sur ce point

Les nouveaux conjoints des parents :

- Niveau de communication/relation avec les enfants
- Pouvoir décisionnel
- Introduction

Soins de garde des enfants :

- Choix de la personne ou de l'organisme de garde
- Garde des enfants durant les heures de travail /durant programme de formation des parents
- Garde des enfants à l'extérieur des heures de travail/formation – droit de premier refus de l'autre parent
- Communication par les parents avec la personne ou organisme choisi
- Présence des parents à la garderie
- Méthode de paiement (directe ou à un parent, reçus pour fins d'impôts)

Communication entre parents :

- Méthodes
- Fréquences
- Raisons
- Urgences

Transport des enfants pour l'aller-retour chez les parents :

- La personne qui assure le transport
- Horaire de transport
- Lieu de rencontre

Transport des enfants pour l'aller-retour (autres situations) :

- Activités parascolaires
- Activités avec amis
- Lieu de rencontre

Activités parascolaires :

- Choix des activités
- Choix de l'horaire des activités

Voyager avec les enfants à l'extérieur de la province/pays :

- Passeport des enfants (partage des frais et obtention, échange entre les parties et garde du passeport)
- Lettre d'autorisation permettant le voyage à l'extérieur du pays
- Carte médicale (échange entre les parties, retour et garde)
- Communications pendant le voyage

Résolution de différends entre parents :

- Méthodes de résolutions de différends
- Paiements des frais reliés à la résolution de différends

Déménagement d'un des parents :

- Conséquences sur l'horaire
- Choix d'une méthode de résolution de ce conflit
- Avis (longueur), consentement de l'autre parent ou ordonnance du tribunal

Décès d'un parent :

- Régime de garde suivant le décès
- Nécessité d'incorporer dans le testament de chaque parent une clause prévoyant la garde au parent survivant ou autre personne et une clause dans le plan parental indiquant le régime de garde suivant le décès et le fait que cette clause prime au-delà du testament

Modification du plan parental :

- Procédure (méthode) incluant le partage des frais
- Avis lorsqu'une modification est recherchée

ANNEXE 28

PLAN PARENTAL

Mise en garde : Ce plan parental n’est pas un contrat familial reconnu en vertu de la *Loi sur le droit de la famille* LRO, c F-3, mais il constitue tout de même un contrat entre les parties et les principes de droit des contrats s’appliquent. Souvent, le plan parental est incorporé à un accord de séparation qui lui est un contrat familial. S’il n’y a pas d’accord de séparation, le plan parental peut être inclus dans une ordonnance du tribunal.

PLAN PARENTAL

PROTOCOLE D'ENTENTE[9]

Date___________________________________ Date de séparation____

Nous, ___________________________________ et ____

les parents de____ (noms et dates de naissance) établissons la présente entente afin de mieux s'acquitter de nos responsabilités en tant que parents et de favoriser le bien-être de nos enfants. Voici les modalités de notre entente :

PRINCIPES RELATIFS AU RÔLE PARENTAL

Désignation des arrangements visant la garde, le cas échéant. Les parties s’engagent à :

HORAIRE RÉSIDENTIEL

Les enfants habiteront avec leur mère / leur père aux moments suivants:

____

____

[9] Adapté du document élaboré par Cecil Fennell et Barbara Landau, 1997.

Les enfants habiteront avec leur mère / leur père aux moments suivants :

____

____

HORAIRES POUR LES FÊTES

La veille de Noël, le jour de Noël, le lendemain de Noël, la veille du jour de l'An et le jour de l'An :

____

____

Les vacances de Noël :

____

____

La semaine de relâche :

____

____

Les vacances d'été :

____

____

L'anniversaire de chaque enfant :

____

____

La fête des Mères, la fête des Pères, l'anniversaire de chaque parent :

____

____

Les jours fériés : Pâques, Action de grâces, la fête de Victoria, la fête du Canada, la fête du Travail, la journée de la famille :

____

____

Les journées de pédagogiques des enfants :

____

____

ACCÈS TÉLÉPHONIQUE

Nous convenons que les enfants et les parents devraient pouvoir communiquer ouvertement par téléphone à toute heure raisonnable.

DÉPLACEMENTS ENTRE LES DEMEURES

____

____

ÉCOLE, MÉDECIN, DENTISTE ET ACTIVITÉS PARASCOLAIRES

Nous convenons de répondre aux besoins de nos enfants comme suit :

a) ____

b) ____

c) ____

d) ____

PRISE DE DÉCISIONS

Nous convenons que les décisions importantes à l'égard des enfants seront prises comme suit :

a) Éducation : ____

b) Soins de santé : ____

c) Religion : ____

d) Activités parascolaires : ____

COMMUNICATIONS

Nous convenons de partager entre nous tous les renseignements importants relatifs aux enfants. Cela comprend :

a) ____

b) ____

c) ____

d) ____

Nous convenons de communiquer directement l'un avec l'autre, lorsque les enfants ne sont pas présents, comme suit :

____

____

VOYAGES

____

____

RETOUR EN MÉDIATION

Si, au fil du temps, l'un d'entre nous réalise ou nous réalisons tous les deux que certaines sections de la présente entente parentale ne répondent pas aux besoins de nos enfants ou à nos propres besoins, nous convenons de reprendre la médiation avant d'entreprendre des procédures judiciaires.

Nous convenons également d'allouer un temps suffisant pour la médiation.

Préparé par : ____

DATÉE À __________________________, ce ______ du mois de _______________________, 20_______

____ ________________________________

NOM DE LA PARTIE SIGNATURE

____ ________________________________

TÉMOIN SIGNATURE

____ ________________________________

NOM DE LA PARTIE SIGNATURE

____ ________________________________

TÉMOIN SIGNATURE

ANNEXE 29

PLANS PARENTAUX – QUESTIONS DE DROIT FONDAMENTALES

Garde : « Avoir la garde des enfants » c'est avoir le droit et l'obligation de prendre les décisions importantes en ce qui concerne ses enfants, notamment les décisions qui portent sur l'entretien, la religion, l'éducation et le bien-être des enfants.

Droit de visite : En général, le parent qui n'a pas la garde des enfants conserve le droit et la responsabilité de passer du temps avec eux et de s'informer sur leur santé, leur bien-être et leurs résultats scolaires. Le droit de visite est aussi appelé le **droit d'accès**. Le parent qui n'a que des droits de visite ne participe pas aux décisions importantes liées à ses enfants. Ce droit est réservé au parent qui a la garde.

Types de garde :

Garde exclusive : Les enfants demeurent principalement avec un parent, et ce parent a l'autorité de prendre les grandes décisions à l'égard des enfants, comme les décisions liées à l'éducation (l'école fréquentée), à la religion et aux soins médicaux.

Garde conjointe : Le tribunal peut donner la garde des enfants à une personne ou à plusieurs personnes. En général, la garde conjointe signifie que les deux parents se partagent la garde des enfants. Ils prennent conjointement toutes les grandes décisions à l'égard des enfants. La garde conjointe permet de nombreuses possibilités relativement au mode de vie et l'horaire parental. Les enfants peuvent partager leur temps à peu près également entre les résidences de chaque parent, ou peuvent habiter avec l'un des parents pendant la majorité du temps.

La garde parallèle : Le tribunal peut accorder un pouvoir décisionnel différent à chacun des parents. Chaque parent prend des décisions sur différentes questions. Par exemple, un parent prend les décisions qui portent sur l'éducation des enfants tandis que l'autre parent prend les décisions en ce qui concerne les soins de santé.

La garde temporaire : Lorsque la question de garde n'a pas encore été décidée de façon finale, une garde temporaire peut être accordée à l'un des parents ou aux deux parents (soit par ordonnance de la cour ou selon une entente temporaire conclue entre les parents).

La garde partagée : Aux fins du calcul de la pension alimentaire pour enfants, on parle de garde partagée lorsque chacun des parents a la garde ou des droits de visite pendant au moins 40 % du temps.

DISPOSITIONS LÉGISLATIVES PERTINENTES

***Loi portant réforme du droit de l'enfance*, LRO 1990, c C-12**

Garde par le père et la mère

20. (1) Sauf dispositions contraires de la présente partie, le père et la mère ont, à l'égard de leur enfant, un droit de garde égal.

Droits et responsabilités

(2) Quiconque a, à l'égard d'un enfant, un droit de garde possède les droits et les responsabilités d'un père ou d'une mère relativement à la personne de l'enfant et doit exercer ces droits et assumer ces responsabilités dans l'intérêt véritable de l'enfant.

Pouvoir d'agir

(3) Si plusieurs personnes ont, à l'égard d'un enfant, un droit de garde, chacune d'elles peut exercer les droits et accepter les responsabilités d'un père ou d'une mère en ce qui concerne l'enfant pour le compte des autres.

Cas où les parents sont séparés

(4) Si les parents d'un enfant sont séparés et que l'enfant vit avec son père ou sa mère avec le consentement, même tacite, ou l'acquiescement de l'autre, le droit que l'autre personne a de faire valoir son droit de garde et ses droits accessoires, mais non son droit de visite, sont suspendus jusqu'à ce qu'un accord de séparation ou une ordonnance prévoie le contraire.

Droit de visite

(5) Le droit de visite comprend le droit de rendre visite à l'enfant et de recevoir sa visite ainsi que le droit, en qualité de père ou de mère, de demander et d'obtenir des renseignements sur la santé, l'éducation et le bien-être de l'enfant.

Mariage de l'enfant

(6) Le droit de garde ou de visite prend fin au mariage de l'enfant.

Droit reconnu sous réserve de modification

(7) Le droit de garde, ou les droits accessoires, et le droit de visite établis en vertu du présent article sont susceptibles d'être modifiés par une ordonnance du tribunal ou un accord de séparation.

Requête en vue d'obtenir la garde ou le droit de visite

21. (1) Le père ou la mère d'un enfant ou une autre personne peut demander au tribunal, par voie de requête, de rendre une ordonnance relativement à la garde de l'enfant ou au droit de visite ou réglant certains aspects des droits accessoires à la garde de l'enfant.

Affidavit

(2) Toute requête qu'une personne présente en vertu du paragraphe (1) en vue d'obtenir la garde d'un enfant ou le droit de visite est accompagnée d'un affidavit de cette personne rédigé selon la formule prescrite à cette fin par les règles de pratique et contenant les renseignements suivants :

a) le projet mis de l'avant par la personne concernant les soins à donner à l'enfant et son éducation;

b) des renseignements sur la participation actuelle ou antérieure de la personne dans des instances en droit de la famille, y compris les instances visées à la partie III de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* (protection de l'enfance), ou dans des instances criminelles;

c) tout autre renseignement dont a connaissance la personne et qui se rapporte aux facteurs que le tribunal doit prendre en considération aux termes des paragraphes 24 (2), (3) et (4) pour établir l'intérêt véritable de l'enfant.

[…]

Bien-fondé d'une requête

24. (1) Le bien-fondé d'une requête relative à la garde ou au droit de visite présentée en vertu de la présente partie est établi en fonction de l'intérêt véritable de l'enfant, conformément aux paragraphes (2), (3) et (4).

Intérêt véritable de l'enfant

(2) Le tribunal prend en considération <u>l'ensemble de la situation et des besoins de l'enfant</u>, notamment :

a) l'amour, l'affection et les liens affectifs qui existent entre l'enfant et :

(i) chaque personne qui a le droit de garde ou de visite, ou qui demande la garde ou le droit de visite,

(ii) les autres membres de la famille de l'enfant qui habitent avec lui,

(iii) les personnes qui soignent et éduquent l'enfant;

b) le point de vue et les préférences de l'enfant, s'ils peuvent être raisonnablement déterminés;

c) la durée de la période pendant laquelle l’enfant a vécu dans un foyer stable;

d) la capacité et la volonté de chaque personne qui demande, par requête, la garde de l’enfant de lui donner des conseils, de s’occuper de son éducation, de lui fournir les objets de première nécessité et de satisfaire ses besoins particuliers;

e) le projet que chaque personne qui présente une requête en vue d’obtenir la garde de l’enfant ou le droit de visite met de l’avant concernant les soins à donner à l’enfant et son éducation;

f) le caractère permanent et stable de la cellule familiale où l’on propose de placer l’enfant;

g) l’aptitude de chaque personne qui demande, par requête, la garde ou le droit de visite à agir en tant que père ou mère;

h) les liens du sang ou les liens établis en vertu d’une ordonnance d’adoption qui existent entre l’enfant et chaque personne qui est partie à la requête.

Conduite antérieure

(3) La conduite antérieure d’une personne est seulement prise en considération :

a) soit conformément au paragraphe (4);

b) soit si le tribunal est convaincu que la conduite est par ailleurs pertinente pour ce qui est de l’aptitude de cette personne à agir en tant que père ou mère.

Violence et mauvais traitements

(4) Lorsque le tribunal évalue l’aptitude d’une personne à agir en tant que père ou mère, il examine si elle a jamais usé de violence ou infligé des mauvais traitements à l’endroit de l’une des personnes suivantes :

a) son conjoint;

b) le père ou la mère de l’enfant visé par la requête;

c) un membre de sa maisonnée;

d) un enfant quelconque.

Idem

(5) Pour l’application du paragraphe (4), tout acte accompli en légitime défense ou pour protéger une autre personne ne doit pas être considéré comme un acte de violence ou un mauvais traitement.

Loi sur le divorce, **LRC (1985), c 3 (2e supp)**

Ordonnances relatives à la garde des enfants

Ordonnance de garde

16. (1) Le tribunal compétent peut, sur demande des époux ou de l'un d'eux ou de toute autre personne, rendre une ordonnance relative soit à la garde des enfants à charge ou de l'un d'eux, soit à l'accès auprès de ces enfants, soit aux deux.

Ordonnance de garde provisoire

(2) Le tribunal peut, sur demande des époux ou de l'un d'eux ou de toute autre personne, rendre une ordonnance provisoire relative soit à la garde des enfants à charge ou de l'un d'eux, soit à l'accès auprès de ces enfants, soit aux deux, dans l'attente d'une décision sur la demande visée au paragraphe (1).

Demande par une autre personne

(3) Pour présenter une demande au titre des paragraphes (1) et (2), une personne autre qu'un époux doit obtenir l'autorisation du tribunal.

Garde ou accès par une ou plusieurs personnes

(4) L'ordonnance rendue par le tribunal conformément au présent article peut prévoir la garde par une ou plusieurs personnes des enfants à charge ou de l'un d'eux ou l'accès auprès de ces enfants.

Accès

(5) Sauf ordonnance contraire du tribunal, l'époux qui obtient un droit d'accès peut demander et se faire donner des renseignements relatifs à la santé, à l'éducation et au bien-être de l'enfant.

Modalités de l'ordonnance

(6) La durée de validité de l'ordonnance rendue par le tribunal conformément au présent article peut être déterminée ou indéterminée ou dépendre d'un événement précis; l'ordonnance peut être assujettie aux modalités ou restrictions que le tribunal estime justes et appropriées.

Ordonnance relative au changement de résidence

(7) Sans préjudice de la portée générale du paragraphe (6), le tribunal peut inclure dans l'ordonnance qu'il rend au titre du présent article une disposition obligeant la personne qui a la garde d'un enfant à charge et qui a l'intention de changer le lieu de résidence de celui-ci d'informer au moins trente jours à

l'avance, ou dans le délai antérieur au changement que lui impartit le tribunal, toute personne qui a un droit d'accès à cet enfant du moment et du lieu du changement.

Facteurs considérés

(8) En rendant une ordonnance conformément au présent article, le tribunal ne tient compte que de l'intérêt de l'enfant à charge, défini en fonction de ses ressources, de ses besoins et, d'une façon générale, de sa situation.

Conduite antérieure

(9) En rendant une ordonnance conformément au présent article, le tribunal ne tient pas compte de la conduite antérieure d'une personne, sauf si cette conduite est liée à l'aptitude de la personne à agir à titre de père ou de mère.

Maximum de communication

(10) En rendant une ordonnance conformément au présent article, le tribunal applique le principe selon lequel l'enfant à charge doit avoir avec chaque époux le plus de contact compatible avec son propre intérêt et, à cette fin, tient compte du fait que la personne pour qui la garde est demandée est disposée ou non à faciliter ce contact.

ANNEXE 30

SCÉNARIO HORAIRE PARENTAL

Jacqueline (43 ans) et John (41 ans) se sont séparés après 17 ans de mariage. Ils ont trois enfants : Emma (17 ans), Peter (14 ans) et Justin (13 ans). Jacqueline est enseignante au palier élémentaire et John travaille à titre de traducteur pigiste. Les enfants sont tous impliqués dans des activités parascolaires comme suit :

- Emma joue au volleyball compétitif. Elle a des pratiques les lundis et mercredis matins de 6 h à 8 h et les jeudis soirs de 18 h 30 à 20 h 30 à proximité de son école secondaire.
- Peter joue au hockey compétitif. Il a 4 pratiques et un match par semaine. Ses pratiques et matchs sont toujours en soirée, mais son horaire varie d'une semaine à l'autre.
- Justin joue au hockey récréatif et a une pratique les jeudis soirs (l'heure varie) et un match par fin de semaine.

L'horaire de Jacqueline est fixe. Elle se rend à l'école à 7 h 30 à tous les matins. Elle enseigne de 8 h 10 à 14 h 30 et travaille ensuite à l'école afin de préparer ses leçons. John travaille de la maison, mais est souvent appelé à participer à des rencontres chez des clients. Il est habituellement libre à partir de 17 h.

La séparation est survenue suite à la déclaration de Jacqueline qu'elle est lesbienne. Suite à cette déclaration, dans l'espace d'un mois, John a quitté le foyer conjugal et s'est installé dans un logement à 3 chambres à coucher situé à 0.5 kilomètre du foyer. Jacqueline demeure dans le foyer conjugal situé près du centre-ville d'Ottawa. Les parties se sont entendues de ne pas dire aux enfants que Jacqueline est lesbienne jusqu'à ce qu'ils s'adaptent à la séparation.

Les parties se sont séparées il y a 6 semaines. Elles sont incapables de s'entendre sur l'horaire parental. Présentement, l'horaire est décidé au jour le jour. John est satisfait de cet arrangement pour l'instant, mais Jacqueline n'en peut plus. La situation l'empêche de planifier des activités.

En fonction des faits énoncés ci-dessus, formulez 2 différents horaires parentaux qui pourraient fonctionner pour cette famille.

SCÉNARIO HORAIRE PARENTAL 2

Quatre mois se sont écoulés depuis qu'un plan parental a été établi. Jacqueline et John retiennent vos services à nouveau afin de négocier un horaire parental. La situation des parties a beaucoup changé. Jacqueline est entrée en relation avec une femme qu'elle a rencontrée en ligne. Le mois dernier, Jacqueline a discuté de son orientation sexuelle avec les enfants. Les deux garçons ont très peu réagi, mais Emma est complètement bouleversée et refuse presque toujours d'être chez Jacqueline.

John est furieux. Jacqueline a discuté de son orientation sexuelle avec les enfants sans lui faire part de son intention de le faire et sans l'inclure dans la discussion. Emma est maintenant méfiante de son père parce qu'elle se sent trahie. Elle a complètement laissé tomber le volleyball. Elle passe presque toutes ses nuits chez sa grand-mère paternelle, quelques nuits chez une tante et le reste du temps chez son père. La grand-mère paternelle quitte sous peu pour la Floride pour 6 mois.

Les parties viennent tout juste de commencer des séances de counseling familial afin d'aider les enfants à comprendre et accepter la nouvelle situation, et, plus particulièrement, pour aider Emma.

Entre temps, les parties veulent conclure un nouvel horaire parental. John veut avoir certaines soirées libres et veut que les trois enfants soient ensemble. Jacqueline craint qu'Emma va influencer ses frères et donc préfèrerait qu'elle ne soit pas toujours avec eux jusqu'à ce que la situation s'améliore. Elle est tout de même d'accord qu'un plan parental provisoire doit être établi.

En fonction des faits énoncés ci-dessus, soulevez des questions et des points de discussion qui pourraient être entamées avec les parties afin de les aider à conclure un horaire parental.

AVRIL 2013

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

AVRIL 2013

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

ANNEXE 31

DÉFINITIONS DE CONFLIT, HAUT CONFLIT ET ALIÉNATION PARENTALE

Conflit :

- Une incompatibilité des idées, des valeurs et des intérêts.
- Un phénomène normal, naturel, inévitable car il est lié aux attitudes, comportements et sentiments.
- Peut être positif ou négatif. Il est positif lorsqu'il est abordé de manière constructive et devient négatif lorsque la manière de l'aborder est destructive.

Haut conflit:

Les situations hautement conflictuelles sont celles où les parents, dans une instance de séparation ou de divorce, sont incapables de placer les intérêts de leurs enfants avant les leurs (Johnstone, 1994) et, par conséquent les actions des parents mènent souvent à l'impasse et vont à l'encontre des besoins des enfants.

Inquiétudes par rapport au plan parental dans les relations à hauts conflits :

- Sécurité des enfants et de l'autre conjoint.
- Possibilité d'avoir à communiquer avec la Société de l'aide à l'enfance.
- La capacité de chaque parent à remplir ses obligations parentales et protéger l'enfant.
- Si un conjoint violent profère des menaces qui compromettent la sécurité future de l'autre conjoint, le devoir du médiateur d'avertir l'autre parent et de le rapporter à la police.
- Référer un conjoint violent à des ressources communautaires, comme des programmes parentaux, des programmes de gestion de colère, de traitement de dépendance, etc.

Aliénation parentale :

L'aliénation parentale est le rejet injustifié que manifeste un enfant à l'égard de l'un de ses parents. Ce trouble apparait souvent dans le contexte d'une séparation parentale litigieuse. Lorsqu'on tente d'identifier les sources ou les causes de cette distanciation notoire, on détecte fréquemment chez l'un des parents une inquiétude qui, plus ou moins subtilement, le porte à exercer volontairement ou non des « influences aliénantes » sur l'enfant concerné. Celui-ci peut en subir l'influence ou non. Dans l'affirmative, on dira qu'il souffre d'aliénation parentale (Dr. Hubert Van Gijseghem, Ph.D.). L'aliénation parentale est un type de haut conflit.

ANNEXE 32

SCÉNARIO DE HAUT CONFLIT

La famille se compose de la mère Julie, du père Luc et de l'enfant Isabelle, âgée de 8 ans. Les parents sont séparés depuis le 4 décembre 2010. Julie, la mère, est en relation et cohabite avec Pierre, un nouveau conjoint. Les parents sont en conflit continuel et ont des difficultés de communication.

La grand-mère (paternelle) et Luc, le père, ont fait plusieurs signalements à la Société de l'Aide à l'enfance partageant leurs inquiétudes à l'égard d'Isabelle. Luc a partagé des photographies ainsi que des enregistrements d'Isabelle qui stipule être victime de maltraitance physique.

Lors de l'évaluation en protection de la jeunesse, Julie et son nouveau conjoint confirment ne pas employer de discipline physique à l'égard d'Isabelle et au contraire, croient que Luc invente des histoires afin d'avoir la garde exclusive d'Isabelle. Isabelle a été rencontrée à cinq reprises et confirme que la situation chez sa mère et son père est bonne, mais avoue qu'ils se disputent souvent à son sujet.

L'évaluation s'avère non conclusive par rapport à la maltraitance physique. Luc dépose tout de même une requête à la cour pour obtenir la garde exclusive d'Isabelle.

Le juge renvoie la cause en médiation.

ANNEXE 33

CODE DE CONDUITE PROFESSIONNEL : FAMILY MEDIATION CANADA (FMC)

Article 1: Application and Enforcement

1. Membership in Family Mediation Canada requires explicit agreement to abide by:

(a) this Code of Professional Conduct; and

(b) the disciplinary procedures and sanctions adopted from time to time by the Standards and Ethics Committee and the Board of Directors of Family Mediation Canada.

2. The following rules are intended to govern the relations of family mediators with their clients, their professional colleagues, and the general public so that all will benefit from high standards of practice in family mediation. Members of Family Mediation Canada will observe the spirit as well as the letter of the provisions of this Code.

3. It is the obligation of family mediators to report and to encourage their clients to report, in writing, observed breaches of this Code by members of Family Mediation Canada forthwith to the Chairperson of the Ethics Committee or President of Family Mediation Canada.

4. Any breach of this Code of Professional Conduct may result in the suspension or termination of membership in Family Mediation Canada and/or revocation of Family Mediation Canada's certification.

Article 2: Definition

1. For the purpose of this Code, "family mediation" is defined as a cooperative, problem solving process in which a qualified and impartial third party neutral, the mediator, assists mediation participants to resolve their disputes by mutual agreement. The resolution is to be voluntary and based upon sufficient information and advice for each person involved in the dispute.

2. In keeping with the expanded objects of Family Mediation Canada, "family mediation" focuses upon a broad range of areas in which families experience conflict including intra or inter family conflict, as well as conflict between families and other agencies or organizations. For example, divorce and separation, post divorce, parents/child, inter generational, elder care, pre-nuptial, child welfare, adoption, wills, family business, schools, and neighborhood conflicts and other interpersonal disputes.

Article 3: Goal of Process and Roles

1. The goal of family mediation is a fair and workable agreement that meets the participants' mutual needs and interests, not a settlement at any cost.

2. The primary responsibility for the resolution of a dispute rests with the participants. At no time should a mediator coerce participants into an agreement or make a substantive decision for any participant.

3. The mediator's role is that of a facilitator, i.e., to assist the participants to reach an informed and voluntary agreement that meets their mutual needs, interests and concerns, and those of other persons affected by the dispute.

4. The mediator has a responsibility to promote the participants' awareness of the interests of others affected by the dispute and by the proposed agreement and to assist the participants to consider the separate and individual needs of such other persons.

Article 4: Integrity

1. Mediators must avoid any activity that could create a conflict of interest. They must not become

involved in relationships with the clients which might impair their professional judgment or in any way increase the risk of exploiting clients. Except where culturally appropriate, mediators must be cautious about mediating disputes involving close friends, relatives, colleagues/supervisors or students.

2. It is a violation of this Code to engage in sexual intimacies with a participant in the mediation process.

Article 5: Competence

1. Family mediators must perform their services in a conscientious, diligent and efficient manner in accordance with this Code.

2. It is the obligation of a member acting as a family mediator to ensure that he or she is qualified to deal with the specific issues involved. Mediators shall have acquired substantive knowledge and procedural skills as defined by the Standards and Certification Committee and adopted by the Board of Directors of Family Mediation Canada.

3. While family mediators may have a diversity of education and training, a family mediator must refrain from rendering services outside the limits of his or her qualifications and competence.

4. Family mediators must engage in continuing education to ensure that their mediation skills are current and effective.

Article 6: Inter-Professional Relations

1. A mediator must respect the complementary relationships among mediation, legal, mental health and other social services. The mediator should promote cooperation with other professionals and encourage clients to use other professional resources when appropriate.

2. Co-mediation - when more than one mediator is participating in a particular case, each has the responsibility to keep the other(s) informed of developments in the co-mediation process, essential to a cooperative effort.

Article 7: Confidentiality

1. A mediator shall not voluntarily disclose to anyone who is not a party to the mediation any information obtained through the mediation process except:

(a) non-identifying information for research or educational purposes; or

(b) with the written consent of the participants to the mediation contract; or

(c) when ordered to do so by a judicial authority with jurisdiction to compel such disclosure, or required to do so by legislation or other law; or

(d) when the information discloses an actual or potential threat to human life or safety.

2. Any information so divulged shall be limited to what is absolutely necessary to accomplish such purposes.

3. While confidential mediation imposes the intention and duty of non-disclosure on a mediator, it may not confer privilege. The mediator shall inform the participants at the outset of mediation of the limitations to confidentiality and the fact that confidentiality cannot be guaranteed.

4. Lawyer/mediators must advise their clients that no solicitor/client privilege exists between the lawyer/mediator and the participants in mediation.

5. The mediator must clarify with the participants that confidentiality extends not only to the information disclosed during a mediation, but also to documents prepared specifically for or resulting from mediation.

6. The mediator must discuss the rules governing the confidentiality of individual meetings with participants during the course of the mediation, in advance of such meetings.

7. With the participants' consent, the mediator may discuss the mediation with the participants' lawyers and other expert advisors.

8. Where the participants reach an agreement in mediation, the substance of the proposed agreement may be disclosed to their respective representatives.

9. The mediator must maintain confidentiality in the storage and disposal of client records and must ensure that office staff do so as well.

Article 8: Impartiality

1. A mediator has a duty to act with impartiality in relation to the participants. Impartiality means freedom from favoritism or bias either in word or in action, or the appearance of such favoritism or bias.

2. Notwithstanding the above, a mediator has a duty to assist participants to reflect upon and to consider how their proposed arrangements realistically meet the needs and best interests of other affected persons, especially vulnerable persons.

3. The perception by one or both of the participants that the mediator is partial does not in itself require the mediator to withdraw, but in such circumstances, the mediator must remind both parties of their right to terminate the mediation.

4. A mediator must disclose to the participants any biases he or she has relating to the issues to be mediated and any circumstances which might constitute or cause a conflict of interest, real or perceived, to arise. Such disclosure must be made as soon as the mediator recognizes the potential for any bias becoming operative or any conflict of interest arising.

5. A mediator must disclose any prior or current professional or personal involvement between the mediator, or any associate of the mediator, with one or more of the participants. The mediator must refrain from mediating unless every participant expressly consents to the mediation after there has been full disclosure. In this case, the role of the mediator should be carefully distinguished from the prior relationship.

6. Mediators must not provide any professional services to only one participant during mediation.

Article 9: Ensuring Fair Negotiations

1. A mediator must endeavor to ensure that the participants reach agreement freely, voluntarily, without undue influence, and on the basis of informed consent.

2. The mediator has a duty to ensure procedural fairness, i.e., that each participant has an opportunity to speak and to be heard in mediation, and to articulate his or her own needs, interests and concerns.

3. A mediator must explore whether the participants are capable of engaging in the mediation process. If a mediator believes that the participants are unable or unwilling to participate meaningfully in the process, the mediator may suspend or terminate mediation and should encourage the participants to seek appropriate professional help.

4. The mediator has a duty to ensure balanced negotiations and must not permit manipulative or intimidating negotiating tactics. While mediators must be impartial towards the participants, impartiality does not imply neutrality on the issue of procedural fairness.

5. A mediator must ensure that each party has had an opportunity to understand the implications and ramifications of available options. In the event that a party needs either additional information or assistance in order for the negotiations to proceed in a fair and orderly manner or for an agreement to be reached, the mediator must refer the individual to appropriate resources.

6. It is a fundamental principle of mediation that competent and informed participants can reach an agreement which may not correspond to legal guidelines contained in the relevant statutes or case law or that does not correspond with general community expectations and standards. The mediator however, has a duty to assist the

participants to assess the feasibility and practicality of any proposed agreement in both the long and short term, in accordance with the participant's own subjective criteria of fairness, taking cultural differences into account.

Article 10: Information, Disclosure and Advice

1. It is the duty of a mediator to actively encourage the participants to make decisions based upon sufficient information, knowledge and advice.

2. Where financial or property issues are involved, the mediator must obtain an undertaking from the participants to disclose their financial and related circumstances.

3. Every family mediator has an ongoing obligation to advise participants of the desirability and availability of independent legal advice. While neutral legal information may be made available to the participants, each should be encouraged, and in appropriate circumstances, may be required, to obtain independent legal advice.

Article 11: Agreement to Mediate

1. The mediator must explain the mediation process clearly to the participants before agreeing to mediate their dispute. In particular, the mediator should at the outset:

(a) define and explain mediation and distinguish it from reconciliation counseling, conciliation, therapy, assessment, advocacy, adjudication and arbitration;

(b) discuss the appropriateness of mediation for the participant in light of their particular circumstances, the benefits and risks of mediation, and the other alternatives open to the participants;

(c) discuss the confidentiality of mediation and any limitations on such confidentiality;

(d) advise the participants that either of them or the mediator has the right to suspend or terminate the process at any time;

(e) make explicit the costs of mediation and reach an agreement with the participants regarding payment of these costs;

(f) advise the participants of the role of legal advice in accordance with Article 10 of the Code. If the mediator is also a lawyer, he or she shall inform the participants that he or she cannot represent either or both of them in any related legal action;

(g) discuss with the participants the mediator's specific procedures and practices, such as :

(i) when separate sessions may be held, including any rules relating to the confidentiality of such sessions.

(ii) when there are to be separate communications with the participants and their counsel; and

(iii) when other persons are to be involved in the mediation.

2. Wherever possible the entire agreement to mediate should be in writing and signed by the participants and the mediator. Any agreement with respect to the confidentiality of the mediation sessions or any waiver of such confidentiality must be acknowledged in writing by all participants.

Article 12: Written Summary

1. Any written summary of draft proposed proceedings or agreement/resolutions prepared by the mediator shall not be signed by the participants in the mediator's presence except where required by law or court practice.

2. The mediator must inform the clients that any written summary of mediation is not intended to represent a legally binding document.

Article 13: Termination of Mediation

1. It is the duty of the mediator to suspend or terminate mediation whenever continuation of the process is likely to harm or prejudice one or more of the participants, such as when mediation is being misused:

(a) to develop a status quo with respect to the custody of the children;

(b) to dissipate or conceal assets; or

(c) where in the opinion of the mediator, one or both participants is acting in bad faith.

2. A mediator must suspend or terminate mediation when its usefulness has been exhausted.

3. Mediators have a duty not to withdraw their services except for good cause and upon reasonable notice to the participants.

4. The mediator may withdraw from mediation when any agreement is being reached by the participants which the mediator believes is unconscionable.

5. When a retainer has been collected before mediation services were rendered, any unearned fees should be returned promptly to the clients upon termination of mediation

Article 14: Public Statements and Promotional Activities

1. The purpose of public statements concerning family mediation should be to:

(a) educate the public generally about the process: and

(b) present the process of mediation objectively as one of several methods of dispute resolution in order to help the public make informed judgments and choices.

2. Public communications should not mislead the public, misrepresent facts, or contain any:

(a) false, fraudulent, misleading or unfair statements;

(b) statements likely to mislead or deceive by making only a partial disclosure of relevant facts; or

(c) statements intended or likely to create false or unjustified expectations of favorable results.

3. When advertising professional services, mediators should restrict themselves to matters which educate and inform the public. These could include the following information to describe the mediator and the services offered: name, address, telephone and FAX number, office hours, relevant academic degree(s), relevant training and experience in mediation, appropriate professional affiliations and membership status, advantages of the mediation process, and any additional relevant or important consumer information.

4. Public communication shall not falsely imply that membership in Family Mediation Canada or a provincial or territorial family mediation association constitutes certification or endorsement as a mediator.

5. Mediators should promote the advancement of mediation by encouraging and/or participating in research, publishing and other forms of professional and public education.

Article 15: Charges for Services

1. At the outset, the mediator must explain the fees to be charged for mediation and any related costs. The mediator must also obtain agreement from the participants as to how the fees are to be shared and the method of payment.

2. No commissions, rebates or similar forms of remuneration shall be given or received for referral of clients for mediation services.

3. It is inappropriate for a mediator to base fees on the outcome of the mediation process.

4. When a retainer has been collected before mediation services were rendered, any unearned fees should be returned promptly to the clients upon termination of mediation.

ANNEXE 34

SCÉNARIOS : DIFFÉRENCES CULTURELLES

Scénario 1

Roshan Gadhi, jeune fille pakistanaise âgée de 17 ans ayant un statut de pupille de la couronne, aimerait participer à une médiation pour tenter de régler la succession de ses grands-parents.

À l'âge de 7 semaines, Roshan vivait avec ses grands-parents à Nepean (banlieue d'Ottawa). Elle a rencontré sa mère à l'âge de 5 ans seulement, lorsque cette dernière emménagea avec eux. Alors que Roshan avait 12 ans, son grand-père décéda subitement et sa grand-mère devint dépressive. Pendant cette période difficile, les conflits entre elle et sa mère s'aggravèrent au point où Roshan demanda le placement permanent.

Actuellement, la grand-mère de Roshan souffre d'un cancer terminal. Roshan craint que sa mère ne reconnaisse pas ses droits à la succession de sa grand-mère et veut s'assurer qu'elle ait accès à sa part. Pour sa part, Madame Gadhi indique que sa fille n'a pas le droit aux biens familiaux car elle a « renoncé » ce droit et que ce sont, selon Madame Gadhi, seulement les hommes qui ont droit à la succession.

Roshan et sa mère comprennent qu'un procès est long et coûteux. Elles désirent rencontrer un médiateur afin de régler la question de succession.

Scénario 2

Monsieur et Madame Velachi, résidents de la ville de Sudbury et maintenant séparés, soulèvent que leur fils Tony, âgé de 14 ans, est hors contrôle. Le personnel scolaire signale que Toni s'absente souvent et soupçonne qu'il consomme de l'alcool. Toni respecte rarement son couvre-feu et ses parents n'ont aucune connaissance de ses allées/venues.

Les conflits entre le couple s'aggravent car Monsieur Velachi juge que Madame Velachi est trop permissible et n'offre pas un bon encadrement à Toni. Il est outré par les libertés qui sont accordées aux autres enfants du même âge et trouve que les amis de Toni sont des mauvaises influences. Madame Velachi, d'autre part, est très croyante et va à l'église régulièrement pour se confier au prêtre. Madame Velachi ne communique pas ce qu'elle pense de son fils.

Les renseignements suivants ressortent lors de la première rencontre en médiation :

- Monsieur et Madame Velachi sont italiens.
- Toni est né à Sudbury.
- Monsieur Velachi est ébéniste et Madame Velachi dépend de l'allocation que celui-ci lui verse pour subvenir à ses besoins.

- Compte tenu les croyances religieuses de Madame Velachi, elle n'a pas quitté le domicile familial, mais fait « chambre à part ».

- Le médiateur observe que Madame Velachi est réservée et ne parle pas lors de la séance.

- Toni aimerait participer à la séance de médiation car il juge son père trop rigide et sa mère trop passive. Il se juge assez vieux pour prendre ses propres décisions. Il souhaiterait que sa mère « porte ses culottes » et se déniche un logement afin de vivre dans un environnement sain. Monsieur Velachi n'est pas d'accord avec pas cette proposition.

ANNEXE 35.1

SCÉNARIO 1 : KIRA ET STEVEN (KIRA)

RENSEIGNEMENTS DISTRIBUÉS À KIRA (NUMÉRO 1)

Parents :

- Cohabitent depuis 10 ans
- Kira : 38 ans, consultante indépendante pour Arbonne (compagnie de produits de beauté et santé avec ventes en ligne) travaille environ 18 à 25 heures par semaine
- Steven : 36 ans, électricien qui travaille à son propre compte (horaire de travail : lundi et mardi de 7 h à 16 h, mercredi et jeudi de 8 h à 20 h et vendredi de 8 h à 17 h et les samedis au besoin)

Enfants :

Anna :

- 8 ans, 3e année, école élémentaire Garreau
- Santé :
  - Souffre de problèmes d'hyperactivité et d'attention pour lesquels elle doit prendre un médicament prescrit tous les matins.
  - Souffre de difficultés de prononciation et d'élocution. Elle consulte une orthophoniste deux fois par semaine pour l'aider (lundis de 16 h à 17 h à une clinique située près de chez Kira).
  - Doit faire des exercices d'orthophonie accompagnée d'un adulte tous les jours qu'elle n'a pas de séance d'orthophonie (30 minutes).
  - Beaucoup de difficulté à se faire des amis. Elle est victime de taxage à l'école et dans l'autobus scolaire et est souvent ridiculisée à cause de ses problèmes d'articulation.
- Activité parascolaire : aucune

Jason :

- 6 ans, 1e année, école élémentaire Garreau
- Activités parascolaire : hockey tous les dimanches matin de 7 h à 8 h et natation les lundis de 18 h à 18 h 30
- Santé : allergie grave aux noix (porte un epipen)

Christopher :

- Bébé âgé de 3 semaines
- Allaité par sa mère
- Santé : aucun problème détecté

Contexte de la séparation : Les parents se sont séparés subitement six semaines avant la naissance de Christopher quand Steven a admis avoir une relation amoureuse avec une autre femme et a annoncé qu'il voulait une séparation. Kira était bouleversée et a insisté à ce que Steven quitte la maison familiale le plus rapidement possible.

Contexte actuel : Steven est déménagé chez son amoureuse il y a cinq semaines. Christopher est né deux semaines plus tard. Steven était présent lors de l'accouchement. Les enfants demeurent presqu'exclusivement avec Kira. Steven les visite à tous les deux jours dans la maison familiale. Kira ne supervise pas les visites, mais est présente dans le foyer lors des visites. Steven veut amener les enfants chez lui pour des nuitées. Les parents de Kira l'aident énormément en accompagnant Anna chez l'orthophoniste et Jason au hockey.

Renseignements confidentiels

Kira :

- Est furieuse contre Steven et est humiliée qu'il l'ait laissée pour une autre femme. Elle ne veut pas que ses enfants rencontrent cette femme et qu'ils passent du temps avec elle.
- Quand Steven visite les enfants, elle ne lui parle pas du tout. Les enfants s'occupent de l'accueillir à la porte et Anna lui amène le bébé.
- Allaite le bébé. C'est sa seule source de nutrition pour l'instant. Kira a l'intention de l'allaiter pour un an et de ne pas introduire de bouteille ni de nourriture avant qu'il ait cinq mois. Elle a effectué de la recherche sur l'allaitement lors de sa grossesse et croit fermement que l'allaitement est nécessaire pour éviter le développement d'allergies et pour assurer un lien d'intimité fort en mère et enfant. La seule façon que Steven peut passer du temps avec le bébé est s'il le visite chez elle. Puisque le bébé doit être avec elle 24 heures sur 24, elle insiste à ce que les deux autres enfants restent avec elle aussi. Elle ne veut pas qu'ils soient séparés.
- Les visites avec Steven vont relativement bien. Les enfants ont leurs jouets et effets personnels chez elle et donc c'est beaucoup plus facile si les visites se déroulent chez elle. De toute façon, Steven n'est pas du tout en mesure de recevoir les enfants chez lui.
- A toujours travaillé de la maison. Actuellement, elle ne travaille qu'environ dix heures par semaine. Elle désire augmenter ses heures de travail.

- Demeure à trois kilomètres de l'école et veut que les enfants continuent à fréquenter cette bonne école. L'autobus scolaire les ramasse et les dépose devant la maison.
- Adhère au principe qu'il ne faut pas restreindre les enfants, mais plutôt les laisser prendre leurs propres décisions et les guider au besoin. Elle ne croit pas que la discipline (tel que le « time out » ou autre) fonctionne. Elle veut que les enfants s'auto-disciplinent. Steven discipline les enfants de façon beaucoup trop sévère et elle doit compenser en adoptant une attitude plus laisser-faire.

ANNEXE 35.2

SCÉNARIO 1 : KIRA ET STEVEN (STEVEN)

RENSEIGNEMENTS DISTRIBUÉS À STEVEN (NUMÉRO 2)

Parents :

- Cohabitent depuis 10 ans
- Kira : 38 ans, consultante indépendante pour Arbonne (compagnie de produits de beauté et santé avec ventes en ligne) travaille environ 18 à 25 heures par semaine
- Steven : 36 ans, électricien qui travaille à son propre compte (horaire de travail : lundi et mardi de 7 h à 16 h, mercredi et jeudi de 8 h à 20 h et vendredi de 8 h à 17 h et les samedis au besoin)

Enfants :

Anna :

- 8 ans, 3e année, école élémentaire Garreau
- Santé :
    - Souffre de problèmes d'hyperactivité et d'attention pour lesquels elle doit prendre un médicament prescrit tous les matins.
    - Souffre de difficultés de prononciation et d'élocution. Elle consulte une orthophoniste deux fois par semaine pour l'aider (lundis de 16 h à 17 h à une clinique située près de chez Kira).
    - Doit faire des exercices d'orthophonie accompagnée d'un adulte, les jours qu'elle n'a pas de séance d'orthophonie (30 minutes).
    - Beaucoup de difficulté à se faire des amis. Elle est victime de taxage à l'école et dans l'autobus scolaire et est souvent ridiculisée à cause de ses problèmes d'articulation.
- Activité parascolaire : aucune

Jason :

- 6 ans, 1e année, école élémentaire Garreau
- Activités parascolaire : hockey tous les dimanches matin de 7 h à 8 h et natation les lundis de 18 h à 18 h 30
- Santé : allergie grave aux noix (porte un epipen)

Christopher :

- Bébé âgé de 3 semaines
- Allaité par sa mère
- Santé : aucun problème détecté

Contexte de la séparation : Les parents se sont séparés subitement six semaines avant la naissance de Christopher quand Steven a admis avoir une relation amoureuse avec une autre femme et a annoncé qu'il voulait une séparation. Kira était bouleversée et a insisté à ce que Steven quitte la maison familiale le plus rapidement possible.

Contexte actuel : Steven est déménagé chez son amoureuse il y a cinq semaines. Christopher est né deux semaines plus tard. Steven était présent lors de l'accouchement. Les enfants demeurent presqu'exclusivement avec Kira. Steven les visite à tous les deux jours dans la maison familiale. Kira ne supervise pas les visites, mais est présente dans le foyer lors des visites. Steven veut amener les enfants chez lui pour des nuitées. Les parents de Kira l'aident énormément en accompagnant Anna chez l'orthophoniste et Jason au hockey.

Renseignements confidentiels

Steven :

- Veut que les enfants passent des nuitées chez lui. Il voudrait les avoir 50 % du temps.
- Affirme qu'Anna et Jason veulent passer des nuitées chez lui et passer plus de temps avec lui.
- Affirme que Kira, étant avec le bébé, ne passe presque pas de temps de qualité avec Jason et Anna.
- Sa nouvelle conjointe est douce et gentille et est très prête à accueillir les enfants dans leur foyer. Elle a une fille de neuf ans qui demeure avec eux.
- Demeure dans un logement à trois chambres à coucher qui peut facilement accommoder les enfants. La maison est située à 30 minutes de la résidence de Kira et à 45 minutes de l'école des enfants.
- Kira n'a pas allaité les enfants ainés et donc, selon lui, elle allaite Christopher pour justifier ne pas laisser Steven le sortir de sa maison.
- N'aime pas le pédiatre des enfants et croit qu'Anna n'est plus du tout la même fille depuis qu'elle est médicamentée pour ses problèmes d'hyperactivité et attention. Il voudrait consulter un second médecin, mais Kira refuse parce qu'elle aime le fait qu'Anna est comme une « zombie » et donc ne la dérange pas autant.
- Voudrait inscrire Anna dans une activité parascolaire afin de l'aider à se faire des amis.

- Demeure à un bloc d'une autre école élémentaire et voudrait que les enfants changent d'école surtout parce qu'Anna n'est pas bien à l'école qu'elle fréquente présentement. Il a essayé d'en parler à Kira avant la séparation, mais elle a refusé. Elle aime le fait que l'autobus scolaire ramasse et dépose les enfants devant sa maison.
- Depuis la séparation, Kira refuse carrément de lui parler de quoique ce soit. Jason lui a dit que « maman ne lui parle pas parce qu'il est un menteur et un tricheur et un maudit écœurant ».
- Est prêt à modifier légèrement son horaire de travail pour aider Kira avec le transport et, de toute façon, les parents de Kira aident beaucoup.
- A toujours été le parent qui discipline les enfants parce que Kira refuse catégoriquement de le faire.
- Veut amener Jason et Anna en vacances aux États-Unis cet été chez les parents de sa nouvelle conjointe. Toutefois, il ne sait pas comment aborder cette question avec Kira. Les enfants n'ont pas de passeport. Kira a les certificats de naissance des enfants qui doivent être présentés à l'appui d'une demande de passeport.

ANNEXE 35.3

SCÉNARIO 1 : KIRA ET STEVEN (CO-MÉDIATEUR)

RENSEIGNEMENTS DISTRIBUÉS AUX CO-MÉDIATEURS (NUMÉRO 3 ET 4)

Parents :

- Cohabitent depuis 10 ans
- Kira : 38 ans, consultante indépendante pour Arbonne (compagnie de produits de beauté et santé avec ventes en ligne) travaille environ 18 à 25 heures par semaine
- Steven : 36 ans, électricien qui travaille à son propre compte (horaire de travail : lundi et mardi de 7 h à 16 h, mercredi et jeudi de 8 h à 20 h et vendredi de 8 h à 17 h et les samedis au besoin)

Enfants :

Anna :

- 8 ans, 3e année, école élémentaire Garreau
- Santé :
  - Souffre de problèmes d'hyperactivité et d'attention pour lesquels elle doit prendre un médicament prescrit tous les matins.
  - Souffre de difficultés de prononciation et d'élocution. Elle consulte une orthophoniste deux fois par semaine pour l'aider (lundis de 16 h à 17 h à une clinique située près de chez Kira).
  - Doit faire des exercices d'orthophonie accompagnée d'un adulte, les jours qu'elle n'a pas de séance d'orthophonie (30 minutes).
  - Beaucoup de difficulté à se faire des amis. Elle est victime de taxage à l'école et dans l'autobus scolaire et est souvent ridiculisée à cause de ses problèmes d'articulation.
- Activité parascolaire : aucune

Jason :

- 6 ans, 1e année, école élémentaire Garreau
- Activités parascolaire : hockey tous les dimanches matin de 7 h à 8 h et natation les lundis de 18 h à 18 h 30
- Santé : allergie grave aux noix (porte un epipen)

Christopher :

- Bébé âgé de 3 semaines
- Allaité par sa mère
- Santé : aucun problème détecté

Contexte de la séparation : Les parents se sont séparés subitement six semaines avant la naissance de Christopher quand Steven a admis avoir une relation amoureuse avec une autre femme et a annoncé qu'il voulait une séparation. Kira était bouleversée et a insisté à ce que Steven quitte la maison familiale le plus rapidement possible.

Contexte actuel : Steven est déménagé chez son amoureuse il y a cinq semaines. Christopher est né deux semaines plus tard. Steven était présent lors de l'accouchement. Les enfants demeurent presqu'exclusivement avec Kira. Steven les visite à tous les deux jours dans la maison familiale. Kira ne supervise pas les visites, mais est présente dans le foyer lors des visites. Steven veut amener les enfants chez lui pour des nuitées. Les parents de Kira l'aident énormément en accompagnant Anna chez l'orthophoniste et Jason au hockey.

ANNEXE 36.1

SCÉNARIO 2 : MONA ET ARMHED (MONA)

RENSEIGNEMENTS DISTRIBUÉS À MONA (NUMÉRO 3)

Parents:

- Mariés depuis 17 ans
- Mona: 43 ans, gestionnaire dans la fonction publique du Canada
- Armhed : 46 ans, propriétaire de deux restaurants *Tim Hortons*

Enfants :

Myriam:

- 15 ans, 9e année
- Santé:
    - Souffre d'anxiété généralisée grave
    - Consulte une psychologue une fois par semaine
    - A fait de l'évitement scolaire pendant plus d'un an
- Activité parascolaire : Joue à la ringuette du mois d'octobre au mois d'avril (deux pratiques et une partie par semaine selon un horaire variable).
- Éducation :
    - S'est absentée pendant environ 70 jours d'école en 7e année et pendant toute la 8e année. Elle effectuait ses travaux à la maison avec l'aide de sa mère et d'enseignants bénévoles.
    - Est de retour à l'école et participe à un programme co-op de 8 h à 11 h du lundi au vendredi. Ce placement est prévu pour la 10e année.
    - Son placement co-op n'est pas accessible par transport commun et est situé à 15 minutes de la maison de chacun des parents, 20 minutes du bureau de Mona et environ 20 minutes de chacun des restaurants d'Armhed.

Vicky :

- 12 ans, 7e année, programme sport-étude à l'école (volley-ball)
- Activités parascolaire :

- Membre de l'équipe de volleyball compétitive de l'école, pratiques à l'école les lundis, mercredis et vendredis matins de 7 h 30 à 9 h
- Suit des cours de trampoline les samedis matins de 10 h à 12 h

- Santé :
  - Diabétique – Type A et prend de l'insuline par voie d'injection à tous les jours
  - Suivis avec son pédiatre à tous les mois

Contexte de la séparation: Les parents se sont séparés il y a neuf mois.

Contexte actuel : Mona est demeurée dans le foyer conjugal. Armhed a acheté une maison située à un kilomètre du foyer conjugal. Mona et Armhed ont essayé divers horaires parentaux dans les derniers neuf mois, mais ils changent l'horaire constamment. Il n'y a aucune prévisibilité dans l'horaire parental.

Renseignements confidentiels

Mona :

- A toujours été le parent principal. Armhed est presque marié à son emploi et travaille 12 heures par jour sans que cela soit nécessaire. Il est propriétaire de deux restaurants depuis sept ans et a des gérants et gérants-adjoints qui s'occupent des restaurants. Il préfère passer du temps aux restaurants qu'avec sa famille. C'est le motif derrière la séparation. Il est un excellent père lorsqu'il est avec les enfants mais il ne fait pas sa part.
- est musulmane mais est devenue de plus en plus séparée de la religion et ceci causait un immense problème dans leur couple. Armhed pratique la religion musulmane et veut absolument que les enfants y adhèrent. Il veut inscrire les enfants à des cours de religion les dimanches matins mais Mona est réticente. Elle croit que les enfants devraient choisir leur religion. Il n'est aucunement extrémiste dans ses pensées religieuses mais insiste à ce que ses enfants connaissent la religion et respectent les célébrations religieuses qui y sont reliées.
- Veut absolument fixer un horaire parental et le suivre. Les enfants sont de plus en plus confus. Ils sont de mauvaise humeur et agissent comme s'ils devraient décider quand et chez quel parent ils demeurent.
- Veut continuer à prendre toutes les décisions (éducation, santé, etc.). Elle a toujours été le parent qui accompagne les enfants à leurs rendez-vous médicaux (quoiqu'Armhed les accompagne parfois) et elle est le seul parent qui communique avec l'école (rencontres parents-enseignants et autres communications).
- Veut pouvoir participer à des activités personnelles. Elle est inscrite à un cours de yoga les lundis et mercredis soirs mais doit souvent s'absenter parce que les enfants sont chez elle.

- Fait presque tout le transport relié au placement co-op de Myriam et donc doit quitter son travail à toutes les pauses du dîner pour aller la chercher au placement co-op et l'amener à l'école. Ce dérangement quotidien est très difficile. Quoique ses patrons comprennent, elle doit travailler les fins de semaine et en soirée afin de compenser pour ce temps. Armhed a un horaire très flexible mais refuse de faire le transport parce qu'il n'est pas d'accord avec le placement co-op. Il n'appuie pas du tout le fait que Myriam fait ce placement; il voudrait qu'elle soit à l'école.
- A décidé, avec Myriam et l'appui de l'école, qu'un placement co-op serait la meilleure option pour Myriam. Elle souffre tellement d'anxiété qu'elle n'est presque pas allée à l'école en 7e année et elle n'y est pas allée du tout en 8e année. Son placement semble l'encourager à aller à l'école quand elle sait que la demi-journée sera passée à un endroit qu'elle adore.
- Myriam commence à se rendre compte que son père est peu impliqué et elle s'entend moins bien avec lui. Elle ne veut presque jamais aller chez lui. Mona l'encourage à passer du temps avec lui. Sa sœur plus jeune, Vicky, aime passer du temps avec son père et Mona insiste à ce que les filles soient ensemble.
- A un nouveau « conjoint » depuis deux mois. Elle sait qu'Armhed sera furieux d'apprendre cette nouvelle. Il est très religieux et était contre la séparation. Elle n'a pas encore présenté son « conjoint » aux enfants, mais désire le faire bientôt. Elle aimerait discuter de cette situation en médiation. Elle voudrait inviter son conjoint chez elle quand les enfants y sont, soit pour des soupers ou des activités.
- A déjà planifié un voyage de famille cet été. Elle a déjà loué une roulotte et espère traverser le Canada avec les filles et possiblement son nouveau « conjoint ».

ANNEXE 36.2

SCÉNARIO 2 : MONA ET ARMHED (ARMHED)

RENSEIGNEMENTS DISTRIBUÉS À ARMHED (NUMÉRO 4)

Parents:

- Mariés depuis 17 ans
- Mona: 43 ans, gestionnaire dans la fonction publique du Canada
- Armhed : 46 ans, propriétaire de deux restaurants *Tim Hortons*

Enfants :

Myriam :

- 15 ans, 9e année
- Santé:
    - Souffre d'anxiété généralisée grave
    - Consulte une psychologue une fois par semaine
    - A fait de l'évitement scolaire pendant plus d'un an
- Activité parascolaire : Joue à la ringuette du mois d'octobre au mois d'avril (deux pratiques et une partie par semaine selon un horaire variable)
- Éducation :
    - S'est absentée pendant environ 70 jours d'école en 7e année et pendant toute la 8e année. Elle effectuait ses travaux à la maison avec l'aide de sa mère et d'enseignants bénévoles.
    - Est de retour à l'école et participe à un programme co-op de 8 h à 11 h du lundi au vendredi. Ce placement est prévu pour la 10e année.
    - Son placement co-op n'est pas accessible par transport commun et est situé à 15 minutes de la maison de chacun des parents, 20 minutes du bureau de Mona et environ 20 minutes de chacun des restaurants d'Armhed.

Vicky :

- 12 ans, 7e année, programme sport-étude à l'école (volley-ball)
- Activités parascolaire :

- Membre de l'équipe de volleyball compétitive de l'école, pratiques à l'école les lundis, mercredis et vendredis matins de 7 h 30 à 9 h.
- Suit des cours de trampoline les samedis matins de 10 h à 12 h.

- Santé :
  - Diabétique – Type A et prend de l'insuline par voie d'injection à tous les jours
  - Suivis avec son pédiatre à tous les mois

Contexte de la séparation: Les parents se sont séparés il y a neuf mois.

Contexte actuel : Mona est demeurée dans le foyer conjugal. Armhed a acheté une maison située à un kilomètre du foyer conjugal. Mona et Armhed ont essayé divers horaires parentaux dans les derniers neuf mois mais ils changent l'horaire constamment. Il n'y a aucune prévisibilité dans l'horaire parental.

Renseignements confidentiels

Armhed :

- Pratique la religion musulmane et veut absolument que les enfants y adhèrent. Mona est aussi musulmane mais est devenue de plus en plus séparée de la religion et ceci causait un immense problème dans leur couple. Il veut inscrire les enfants à des cours de religion les dimanches matins mais Mona est réticente. Elle croit que les enfants devraient choisir leur religion. Il n'est aucunement extrémiste dans ses pensées religieuses mais insiste à ce que ses enfants connaissent la religion et respectent les célébrations religieuses qui y sont reliées.
- Est furieux en ce qui a trait au placement co-op de Myriam. Mona a pris cette décision unilatéralement, sans le consulter, et donc elle devrait assumer la responsabilité qui y est reliée, incluant le transport. De toute façon, les heures du diner sont très occupées dans ses restaurants et il préfère y être de 11 h à 14 h à tous les jours.
- Il est très religieux et croit fermement qu'une union est pour la vie. Selon lui, ils auraient dû rester ensemble malgré leurs problèmes. Il accepte maintenant la séparation. Il croit avoir vu Mona dans une automobile avec un homme. Il espère que ce n'est pas un homme avec qui elle est en relation. Si c'est le cas, il insiste à ce que cet homme ne joue aucun rôle dans la vie de ses enfants.
- Veut s'impliquer davantage dans les décisions médicales et éducationnelles des enfants. Depuis la séparation, il se sent exclu quant à ces décisions et n'en entend parler que par l'entremise des enfants.
- Ses parents et sa sœur demeurent au Liban. Sa mère a été diagnostiquée avec un cancer le mois dernier. Il aimerait amener les enfants au Liban pour un mois l'été prochain pour y être durant le Ramadan (du 9 juillet au 7 août). Depuis que les enfants sont très jeunes, il voyage avec eux au Liban à chaque deux été. Il n'a pas encore discuté de cette possibilité avec Mona.

ANNEXE 36.3

SCÉNARIO 2 : MONA ET ARMHED (CO-MÉDIATEUR)

INFORMATIONS DISTRIBUÉES AUX CO-MÉDIATEURS (NUMÉRO 1 ET 2)

Parents:

- Mariés depuis 17 ans
- Mona: 43 ans, gestionnaire dans la fonction publique du Canada
- Armhed : 46 ans, propriétaire de deux restaurants *Tim Hortons*

Enfants :

Myriam:

- 15 ans, 9e année
- Santé:
    - Souffre d'anxiété généralisée grave
    - Consulte une psychologue une fois par semaine
    - A fait de l'évitement scolaire pendant plus d'un an-
- Activité parascolaire : Joue à la ringuette du mois d'octobre au mois d'avril (deux pratiques et une partie par semaine selon un horaire variable)
- Éducation :
    - S'est absentée pendant environ 70 jours d'école en 7e année et pendant toute la 8e année. Elle effectuait ses travaux à la maison avec l'aide de sa mère et d'enseignants bénévoles.
    - Est de retour à l'école et participe à un programme co-op de 8 h à 11 h du lundi au vendredi. Ce placement est prévu pour la 10e année.
    - Son placement co-op n'est pas accessible par transport commun et est situé à 15 minutes de la maison de chacun des parents, 20 minutes du bureau de Mona et environ 20 minutes de chacun des restaurants d'Armhed.

Vicky :

- 12 ans, 7e année, programme sport-étude à l'école (volley-ball)
- Activités parascolaire :

- Membre de l’équipe de volleyball compétitive de l’école, pratiques à l’école les lundis, mercredis et vendredis matins de 7 h 30 à 9 h
- Suit des cours de trampoline les samedis matins de 10 h à 12 h

- Santé :
  - Diabétique – Type A et prend de l’insuline par voie d’injection à tous les jours
  - Suivis avec son pédiatre à tous les mois

Contexte de la séparation: Les parents se sont séparés il y a neuf mois.

Contexte actuel : Mona est demeurée dans le foyer conjugal. Armhed a acheté une maison située à un kilomètre du foyer conjugal. Mona et Armhed ont essayé divers horaires parentaux dans les derniers neuf mois mais ils changent l’horaire constamment. Il n’y a aucune prévisibilité dans l’horaire parental.